

「物価上昇に賃金の上昇が追い付いていない」は6割弱

－第51回勤労者短観 調査結果－

連合総研では、毎年2回、4月と10月に勤労者短観調査（勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査）を実施しております。

本公表は、首都圏・関西圏の回答者2,000人についての分析結果であり、6月上旬には、全国版の分析結果を公表する予定です。

調査結果のポイントは以下のとおりです。なお、調査実施要領は2ページ、調査結果の概要については、3ページ以降をご覧ください。

本内容はHPにも掲載しております。<https://www.rengo-soken.or.jp/work/tankan/>

《調査結果のポイント》

<定点観測調査>

- ◆「1年前と比べた景気認識」は悪化 【図表Ⅰ－1】
- ◆勤め先の「1年前と比べた経営状況」は製造業で2期連続改善する一方、非製造業で悪化 【図表Ⅰ－6】
- ◆「賃金の増加幅が物価上昇幅より小さい」は全体で6割弱、50代以上で7割弱 【図表Ⅰ－5】
- ◆「1年前と比べた賃金収入」は正社員、非正社員ともに減少 【図表Ⅰ－9】

<準定点観測調査（隔回）>

- ◆過去1年間の世帯収支が<赤字>とする割合は1/4 【図表Ⅱ－1】
- ◆主生計支持者では非正社員の<赤字>は正社員に比べて高い 【図表Ⅱ－2】
- ◆世帯収入減少を見込む層の8割弱が支出を切り詰め 【図表Ⅱ－9】
- ◆3年後の物価は<上がる>が7割、依然として高水準 【図表Ⅲ－1】

<トピック調査>

- ◆OJT、OFF-JT、自己啓発の各取り組み割合は、いずれも正社員が非正社員を大きく上回る 【図表Ⅳ－1、Ⅳ－2、Ⅳ－3】
- ◆職業能力開発や自己啓発に取り組む目的・理由は「自分の仕事をよりよくこなすため」が最多 【図表Ⅳ－9】
- ◆教育訓練により将来のキャリア見通しが<ある程度以上改善>した割合は、若年層で高く、非正社員で低い 【図表Ⅳ－12】
- ◆各社会保障制度で<信頼できない>が<信頼できる>を上回る 【図表Ⅴ－1】
- ◆社会保障の給付水準維持のための負担増加を容認する人は約1/4 【図表Ⅴ－5】

調査実施要項（首都圏・関西圏）

調査名	勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査
調査機関	公益財団法人 連合総合生活開発研究所 (株式会社インテージリサーチに調査委託)
調査対象	首都圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）ならびに関西圏（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）に居住する 20～64 歳の民間企業に雇用されている人を対象に、「令和 4 年就業構造基本調査」に基づいて、居住地・性・年代・雇用形態で層化した割り付け基準を作成した。2,000 名の回答を得られるよう、株式会社インテージリサーチのアンケートモニター登録者へ調査票を無作為に配信した（ただし、首都圏・関西圏で 7 名の回答不足が生じたため、ウェイトバック集計を実施）。
調査時期	2026 年（令和 8 年）4 月 1 日～8 日
調査方法	インターネットによるWEB画面上での個別記入方式

単位：％、（ ）内は回答者数

回答者の構成 (首都圏・関西圏)

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半
全体	100.0 (2000)	20.2 (403)	21.7 (434)	25.8 (517)	24.6 (493)	7.6 (153)
男性	100.0 (1056)	19.2 (203)	22.3 (235)	25.9 (274)	24.6 (260)	8.0 (84)
女性	100.0 (944)	21.2 (200)	21.1 (199)	25.7 (243)	24.7 (233)	7.3 (69)

※四捨五入により、割合の合計値が 100.0%にならない場合がある。

調査項目

1. 定点観測調査

[景気・仕事・生活についての認識]

景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について

2. 準定点観測調査（隔回実施）

[家計についての認識]

家計の状況と消費行動・貯蓄行動について

[中期見通しに関する認識]

3 年後の景気・雇用情勢・企業業績・物価・賃金・世帯収入に関する見通し、5 年後の賃金見通しについて

3. トピック調査 1

[職業能力開発・教育訓練に関する意識と実態]

4. トピック調査 2

[社会保障制度への信頼度、給付と負担に関する意識]

5. トピック調査 3

[2026 年衆議院選挙における投票行動と支持政党]

(注) 本調査報告においては、パートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣労働者、嘱託を「非正社員」と呼称しています。

I 勤労者の生活と仕事に関する意識

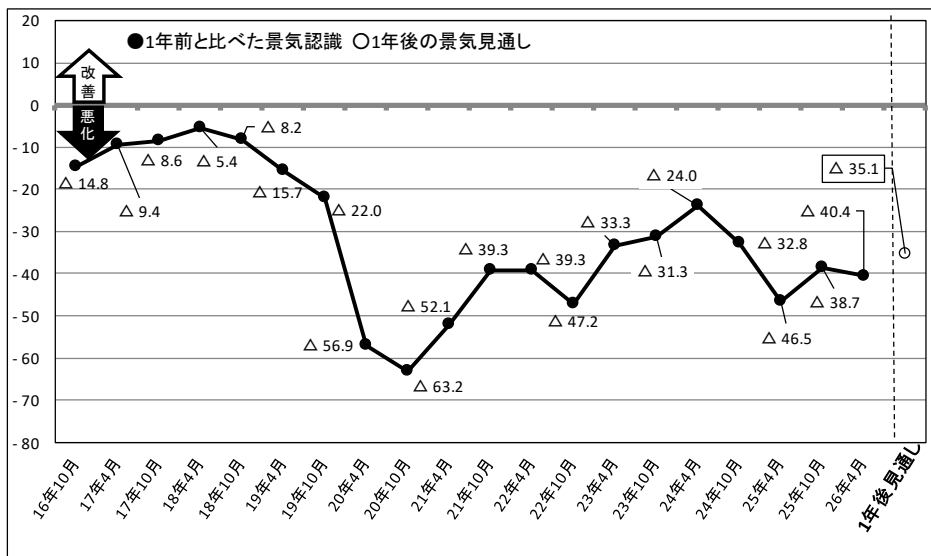
1. 景気、物価に対する意識

「1年前と比べた景気認識」は悪化

～「1年後の景気見通し」も、2025年10月調査より悪化認識が強まる

- 「1年前と比べた景気認識」は悪化。1年後の景気見通しも、2025年10月調査より悪化するとの認識が強まる(QR2、QR3)

図表 I-1 1年前と比べた景気認識と1年後の景気見通し (D. I.)



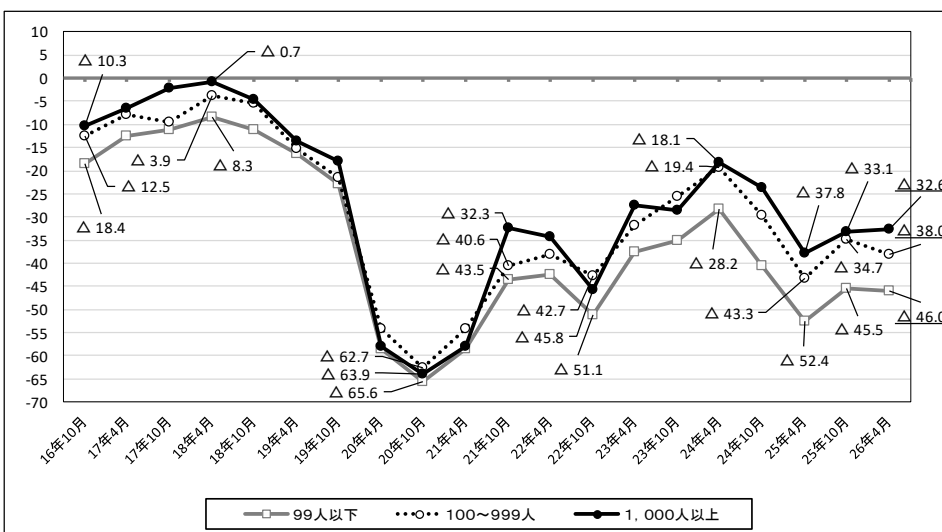
1年前と比べた景気認識 D.I.値は、マイナス40.4と、2025年10月調査から悪化した。

1年後の景気見通し D.I.値はマイナス35.1と、2025年10月調査(マイナス33.0)から悪化するとの認識が強まっている。

(注) D. I. = {「かなり良くなった (かなり良くなる)」×1+「やや良くなった (やや良くなる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった (やや悪くなる)」×(-0.5) +「かなり悪くなった (かなり悪くなる)」×(-1)} ÷ 回答数 (「わからない」を除く) ×100

- 「1年前と比べた景気認識」は、99人以下及び100～999人の従業員規模で悪化(QR2)

図表 I-2 1年前と比べた景気認識 (従業員規模別、D. I.)



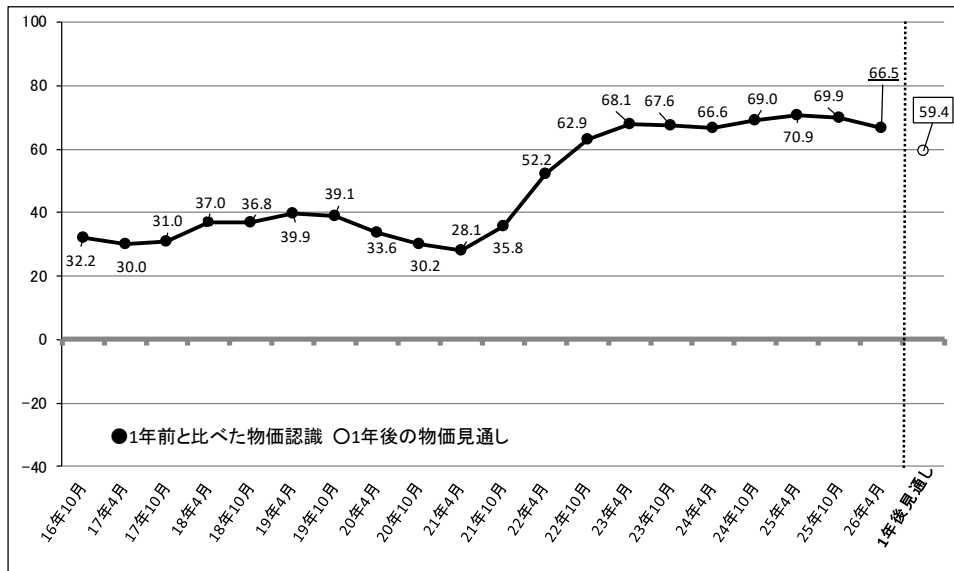
1年前と比べた景気認識 D.I.値は、従業員規模99人以下ではマイナス46.0、100～999人ではマイナス38.0、1,000人以上ではマイナス32.6と99人以下及び100～999人の従業員規模で2025年10月調査から悪化した。

(注) D. I. = {「かなり良くなった」×1+「やや良くなった」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった」×(-0.5) +「かなり悪くなった」×(-1)} ÷ 回答数 (「わからない」を除く) ×100

1年前と比べて物価が上がったとの認識は高い水準で推移

●「1年前の物価認識」は高い水準で推移。「1年後の物価見通し」についても、引き続き上昇するとの認識(QR15、QR16)

図表 I-3 1年前と比べた物価認識と1年後の物価見通し(D.I.)



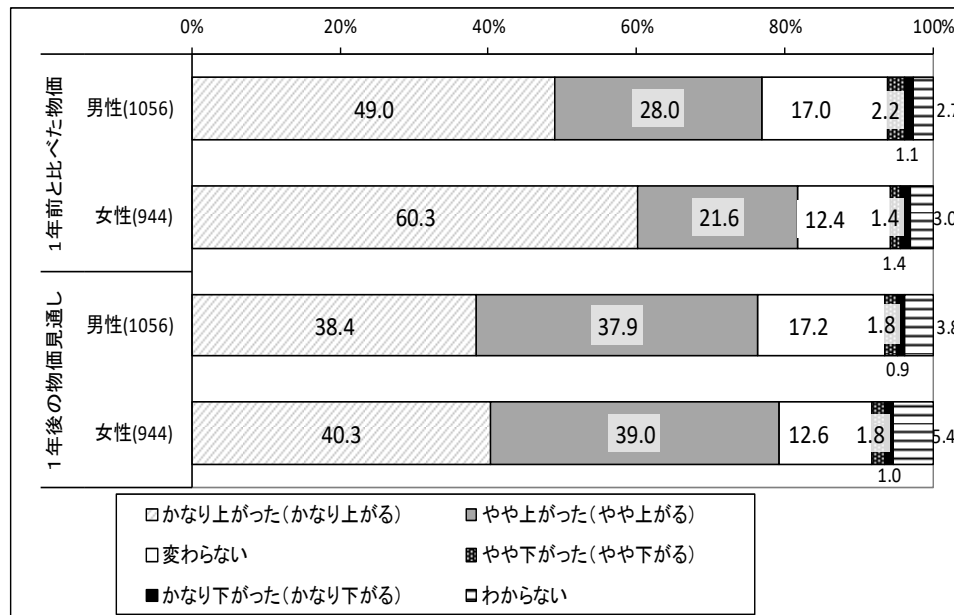
1年前と比べた物価認識 D.I.値は、プラス66.5と、高い水準を維持している。

1年後の物価見通し D.I.値は、プラス59.4 (2025年10月調査：プラス60.9)と、引き続き、物価上昇が続くとの認識が強い。

(注) D.I. = {「かなり上がった(かなり上がる)」×1+「やや上がった(やや上がる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや下がった(やや下がる)」×(-0.5) + 「かなり下がった(かなり下がる)」×(-1)} ÷ 回答数 (「わからない」を除く) × 100

●男性の5割、女性の6割が、1年前と比べ物価が「かなり上がった」との認識(QR15、QR16)

図表 I-4 1年前と比べた物価認識と1年後の物価見通し(性別)

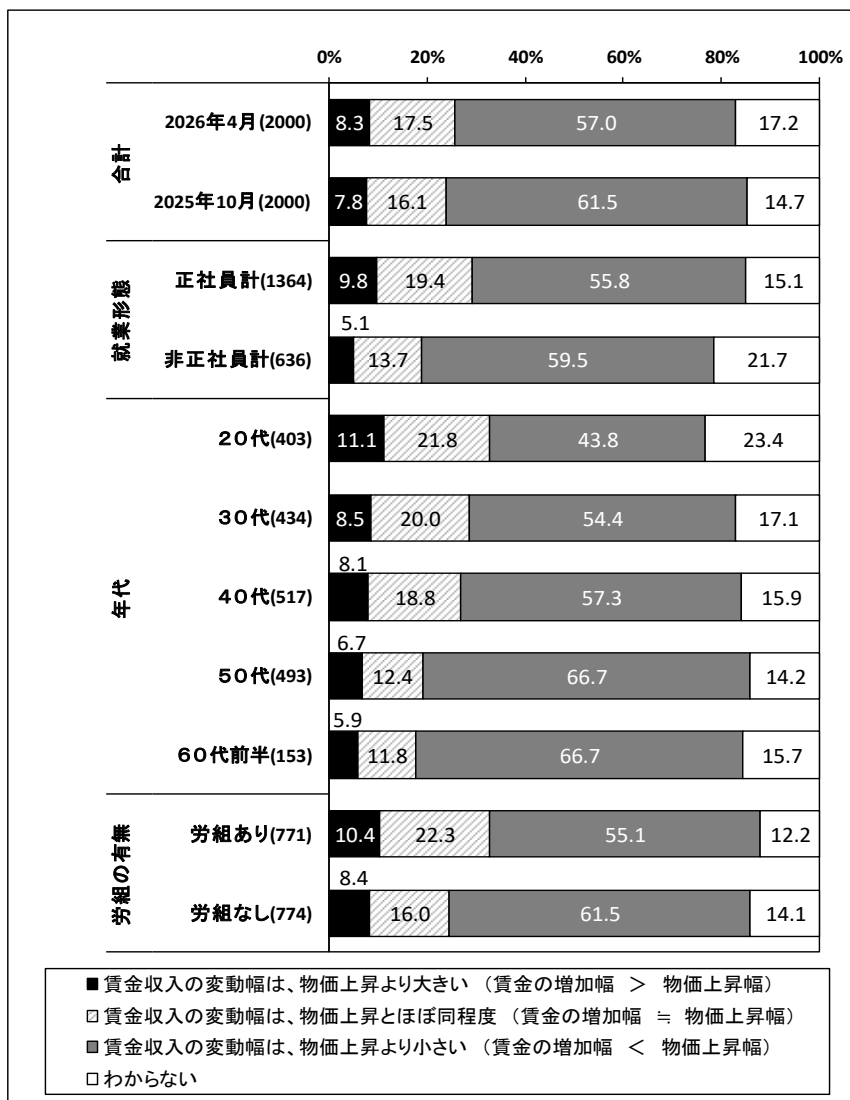


1年前と比べた物価認識を性別でみると、物価が「かなり上がった」とする割合は、男性(49.0%)、女性(60.3%)となっており、2025年10月調査(男性54.2%、女性62.5%)より男女とも減少した。

(注) () 内は、回答者数 (N)

●「賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい(賃金の増加幅<物価上昇幅)」と回答した割合は全体で6割弱、50代以上で7割弱(QR17)

図表 I-5 1年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差
(就業形態・年代・労組の有無別)



(注) () 内は、回答者数 (N)

1年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差について、「賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい(賃金の増加幅<物価上昇幅)」と回答した割合は、全体で57.0%であった。とくに、50代以上で66.7%と割合が高い。

また、「賃金収入の変動幅は、物価上昇より大きい(賃金の増加幅>物価上昇幅)」と回答した割合は、全体で8.3%と、2025年10月調査(7.8%)より0.5%ポイント上昇したものの、依然として低い水準。なお、2025年4月調査は6.5%であった。

就業形態別では、正社員は9.8%、非正社員は5.1%であり、2025年10月調査(正社員9.2%、非正社員4.6%)よりも正社員、非正社員ともに増加。

年代別でみると、20代及び50代で2025年10月調査(20代10.7%、30代8.5%、40代8.7%、50代4.1%、60代前半6.5%)から増加。

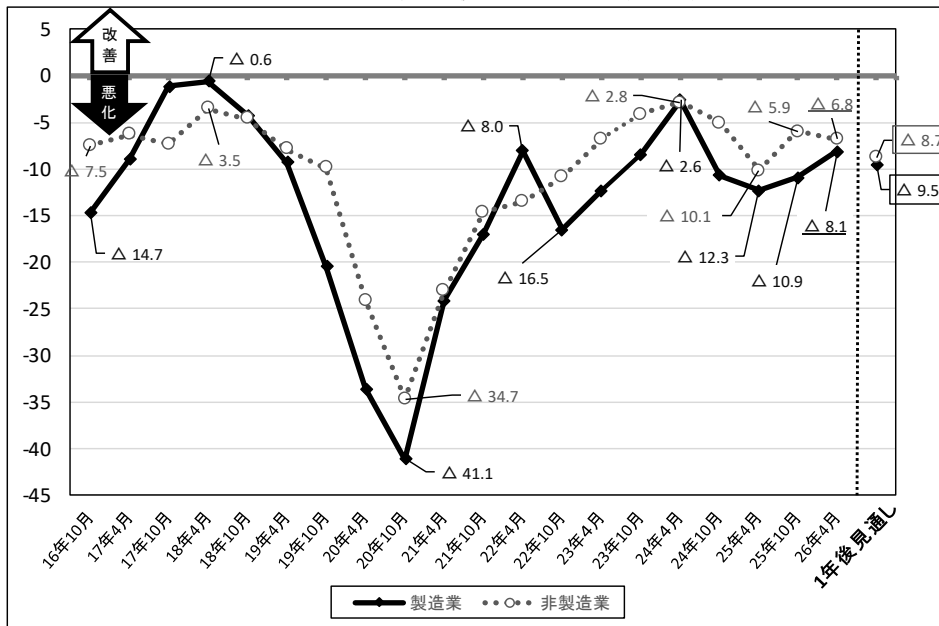
労組の有無別でみると、労組あり(10.4%)の方が労組なし(8.4%)よりも2.0%ポイント高い。

2. 勤め先と仕事に関する意識

勤め先の「1年前と比べた経営状況」に関する認識は製造業で2期連続の改善となったが、非製造業では悪化

- 勤め先の「1年前と比べた経営状況」に関する認識は製造業で改善したが、非製造業では悪化。「1年後の経営状況見通し」も同様に、製造業で改善したが、非製造業では悪化（QR4、QR5）

図表 I-6 1年前と比べた勤め先の経営状況と1年後の経営状況見通し (D. I.)



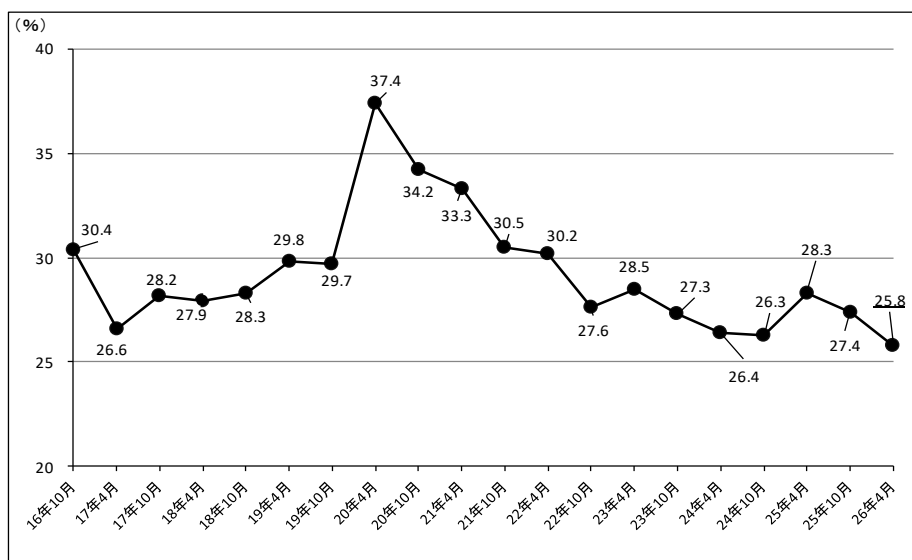
1年前と比べた勤め先の経営状況認識 D.I.値は、2025年10月調査から、製造業は改善したが、非製造業では悪化した。

1年後の見通しについては、製造業はマイナス9.5と、2025年10月調査（マイナス10.4）から改善したが、非製造業ではマイナス8.7と、2025年10月調査（マイナス7.3）から悪化した。

- (注1) 1年前と比べた勤め先の経営状況 D. I. = {「かなり良くなった」×1 + 「やや良くなった」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや悪くなった」×(-0.5) + 「かなり悪くなった」×(-1)} ÷ 回答数 (「わからない」を除く) ×100
- (注2) 1年後の勤め先の経営状況予測 D. I. = {「かなり良くなる」×1 + 「やや良くなる」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや悪くなる」×(-0.5) + 「かなり悪くなる」×(-1)} ÷ 回答数 (「わからない」を除く) ×100

- 失業不安は低下傾向にあるものの、引き続き3割弱が不安を感じている (QR8)

図表 I-7 今後1年間に失業する不安を感じる割合

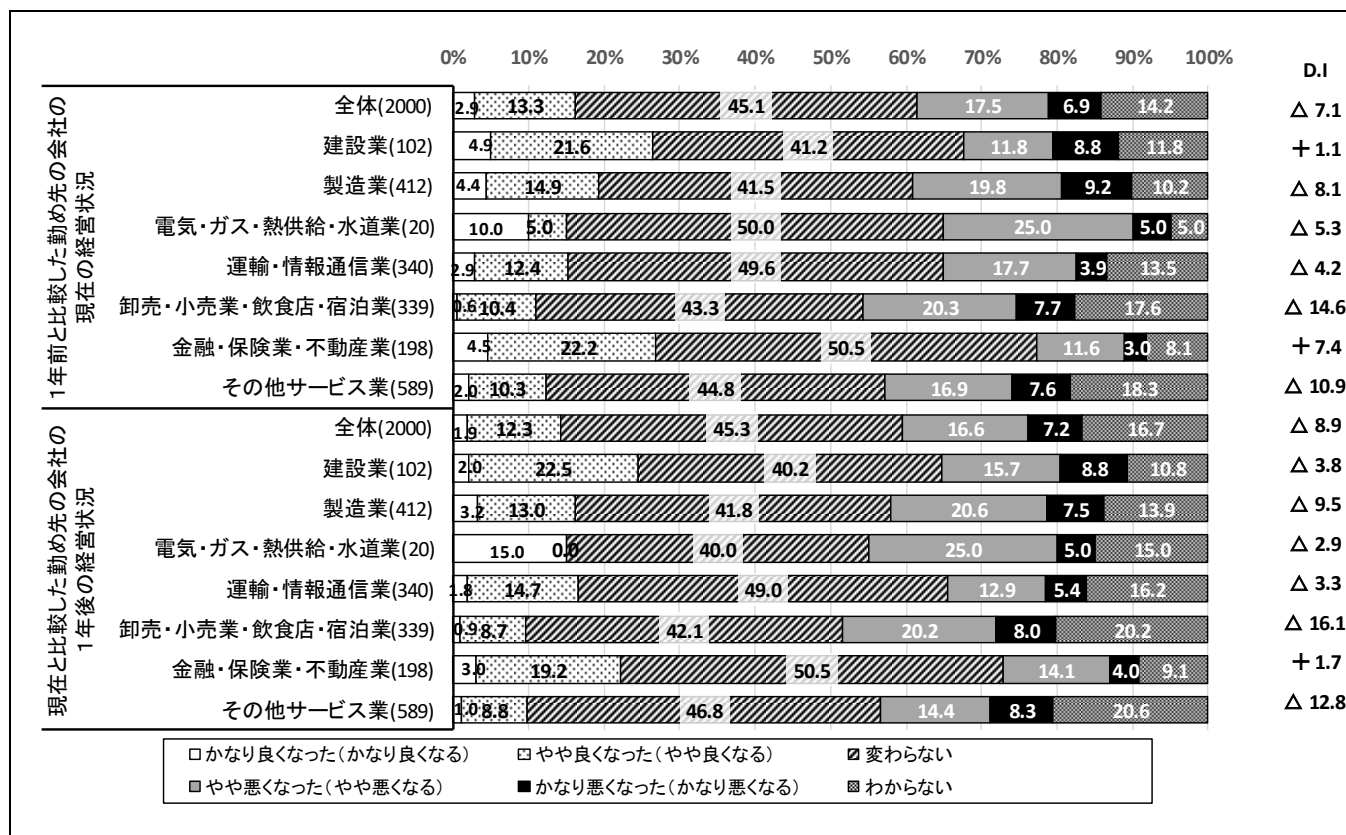


今後1年くらいの間に自身が失業する不安を<感じる>割合は低下傾向にあり、今回調査では25.8%と、コロナ禍前の水準を下回る低い水準となった。しかし、引き続き、3割弱が失業の不安を感じている。

- (注) 失業不安を<感じる> = 「かなり感じる」 + 「やや感じる」

- 電気・ガス・熱供給・水道業は、「1年前と比べた経営状況」に関する認識が悪化したと回答した割合が最も高く、1年後の経営状況の見通しが悪化すると回答した割合も最も高い(QR4、QR5)

図表 I-8 1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況、
現在と比較した勤め先の会社の1年後の経営状況（業種別）



- (注1) () 内は、回答者数 (N)
- (注2) 1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況が<良くなった>=「かなり良くなった」+「やや良くなった」、<悪くなった>=「やや悪くなった」+「かなり悪くなった」
- (注3) 現在と比較した勤め先の会社の1年後の経営状況が<良くなる>=「かなり良くなる」+「やや良くなる」、<悪くなる>=「やや悪くなる」+「かなり悪くなる」
- (注4) 1年前と比べた勤め先の経営状況 D. I. = {「かなり良くなった」×1+「やや良くなった」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった」×(-0.5) + 「かなり悪くなった」×(-1)} ÷ 回答数 (「わからない」を除く) × 100
- (注5) 1年後の勤め先の経営状況予測 D. I. = {「かなり良くなる」×1+「やや良くなる」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなる」×(-0.5) + 「かなり悪くなる」×(-1)} ÷ 回答数 (「わからない」を除く) × 100

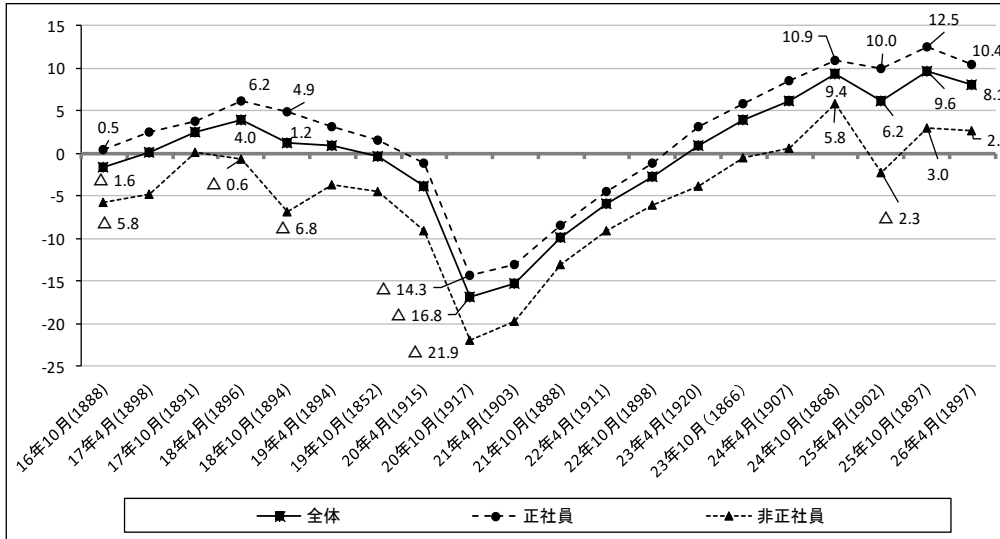
1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況を業種別にみると、<良くなった>とする割合が最も高いのは金融・保険業・不動産業（26.7%）で、<悪くなった>とする割合が最も高いのは電気・ガス・熱供給・水道業（30.0%）である。

現在と比較した勤め先の会社の1年後の経営状況が<良くなる>とする割合が最も高いのは建設業（24.5%）で、<悪くなる>とする割合が最も高いのは電気・ガス・熱供給・水道業（30.0%）である。

「1年前と比べた賃金収入」の増減 D.I.値は正社員・非正社員ともに減少

●「1年前と比べた賃金収入」の増減 D.I.値は、正社員・非正社員ともに減少 (QR9)

図表 I-9 1年前と比べた自身の賃金収入の増減 (D. I.)



1年前と比べた自身の賃金収入の増減 D.I.値は、正社員、非正社員ともに減少した。正社員の D.I.値がプラス 10.4 と、2025 年 10 月調査 (プラス 12.5) からの減少幅が大きく、非正社員との差が縮小。

(注1) () 内は、回答者数 (N)

(注2) QR1 で 1 年前の就業状況が「働いていなかった」「わからない」「不明」とした回答者を除いて集計

(注3) 1 年前と比べた自身の賃金収入 D. I. = {「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)+「かなり減った」×(-1)}÷回答数(「わからない」を除く)×100

●「1年後の賃金収入見通し」は全体として改善が見込まれるが、「非正社員」、「従業員規模 99 人以下」及び「労組なし」では悪化が見込まれる (QR10)

図表 I-10 1年後の賃金収入の増減見通し (性別・就業形態別、従業員規模別、労組有無別)

		0%	20%	40%	60%	80%	100%	D.I.
全体	全体 (2000)	1.8	20.8	52.4	10.3	5.7	9.1	+1.6
	正社員 (885)	2.3	22.4	54.1	10.7	4.6	5.9	+3.7
	非正社員 (171)	2.4	16.2	45.8	15.4	8.2	12.0	△6.2
女性	正社員 (479)	1.7	24.2	50.7	9.4	5.4	8.6	+4.0
	非正社員 (465)	0.9	16.1	53.1	8.4	6.9	14.6	△2.5
従業員規模	99人以下 (626)	1.6	15.2	55.2	13.9	4.6	9.4	△2.6
	100~999人 (552)	2.4	24.6	52.1	8.8	6.3	5.8	+4.1
	1,000人以上 (591)	2.0	27.2	50.4	9.3	4.6	6.5	+6.8
労組有無	労組あり (771)	2.7	25.6	48.9	11.0	5.4	6.2	+4.9
	労組なし (774)	1.0	16.8	57.0	11.0	6.7	7.5	△3.0

1年後の賃金収入見通し D.I.値はプラス 1.6。属性別にみると、「非正社員」(男性マイナス 6.2、女性マイナス 2.5)、「従業員規模 99 人以下」(マイナス 2.6) 及び「労組なし」(マイナス 3.0) で悪化の見込み。

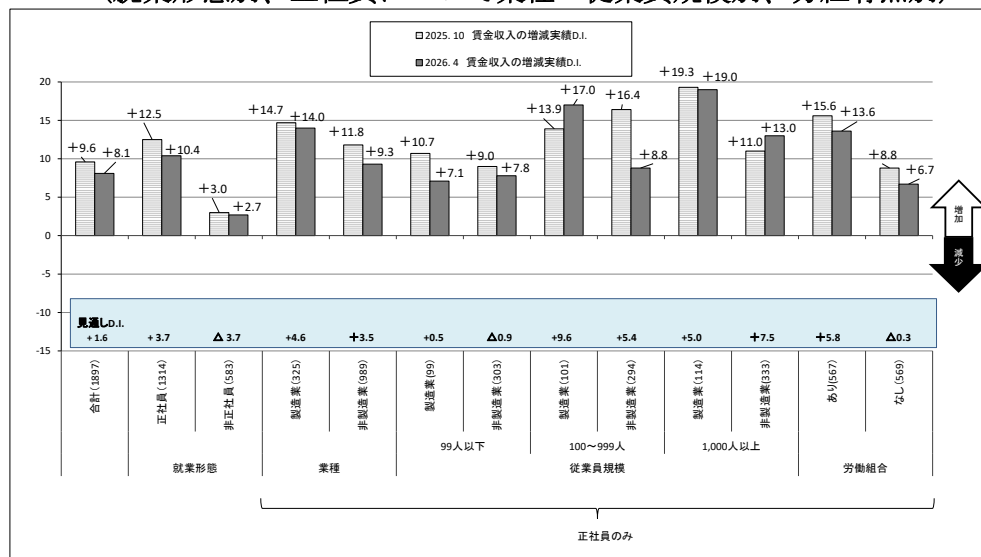
(注1) () 内は、回答者数 (N)

(注2) 賃金収入が<減る>=「やや減る」+「かなり減る」、賃金収入が<増える>=「かなり増える」+「やや増える」

(注3) 1 年後の賃金収入見通し D. I. = {「かなり増える」×1+「やや増える」×0.5+「変わらない」×0+「やや減る」×(-0.5)+「かなり減る」×(-1)}÷回答数(「わからない」を除く)×100

- 正社員の「1年前と比べた賃金収入」増減 D.I.値は、従業員規模 100～999 人製造業及び 1,000 人以上非製造業を除き 2025 年 10 月調査より低下 (QR9、QR10)

図表 I-11 賃金収入の増減実績と見通し (D. I.)
(就業形態別、正社員について業種・従業員規模別、労組有無別)



1年前と比べた賃金収入増減 D.I.値について、正社員を属性別にみると、従業員規模 100～999 人製造業及び 1,000 人以上非製造業を除き 2025 年 10 月調査より低い値。見通し D.I.では非正社員並びに正社員の 99 人以下非製造業及び労働組合なしがマイナス。

(注1) () 内は、回答者数 (N)

(注2) QR1 で 1 年前の就業状況が「働いていなかった」「わからない」「不明」とした回答者を除いて集計

(注3) 1 年前と比べた賃金収入 D. I. = {「かなり増えた」×1 + 「やや増えた」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや減った」×(-0.5) + 「かなり減った」×(-1)} ÷ 回答数 (「わからない」を除く) ×100

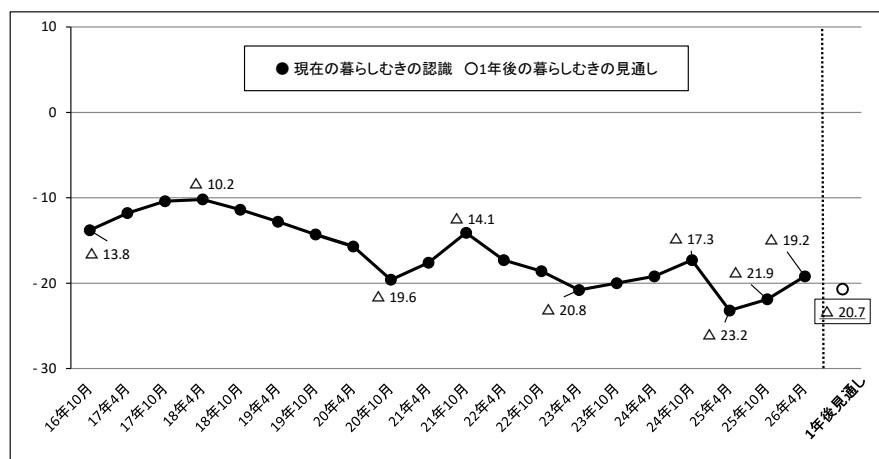
(注4) 1 年後の賃金収入見通し D. I. = {「かなり増える」×1 + 「やや増える」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや減る」×(-0.5) + 「かなり減る」×(-1)} ÷ 回答数 (「わからない」を除く) ×100

3. 日常の暮らしむきに関する意識

現在の暮らしむきの認識は 2 期連続改善するも依然と低水準

- 現在の暮らしむきの認識は 2 期連続改善するも依然として低水準、1 年後の見通しも引き続き低い水準 (QR18、QR19)

図表 I-12 暮らしむきの認識 (D. I.)



1年前と比べた現在の暮らしむきの認識 D.I.値はマイナス 19.2 となり、2 期連続で改善したが、依然として低水準。
1 年後の暮らしむきの見通し D.I.値はマイナス 20.7 と、2025 年 10 月調査 (マイナス 22.2) から改善したが、引き続き低い水準。

(注) 1 年前と比べた現在の暮らしむき (1 年後の暮らしむき) D. I. = {「かなり良くなった (かなり良くなる)」×1 + 「やや良くなった (やや良くなる)」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや悪くなった (やや悪くなる)」×(-0.5) + 「かなり悪くなった (かなり悪くなる)」×(-1)} ÷ 回答数 (「わからない」を除く) ×100

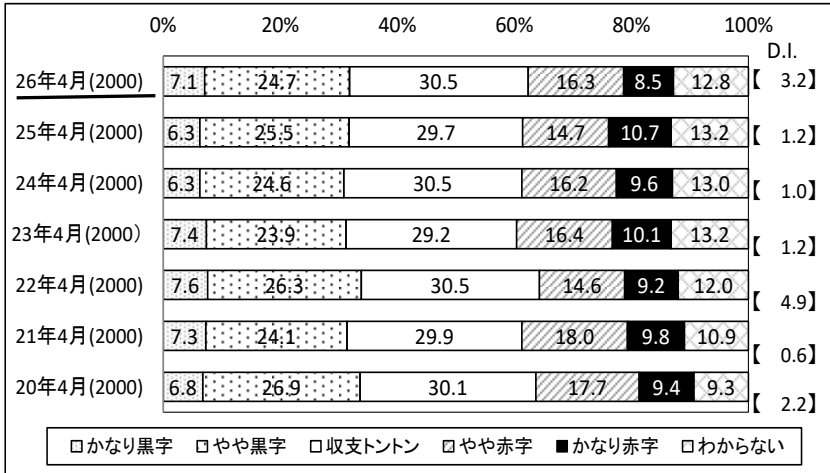
Ⅱ 最近の家計の経済状況

1. 家計の収支・貯蓄動向

**過去1年間の世帯収支が<赤字>とする割合は1/4
主生計支持者では非正社員の<赤字>は正社員に比べて高い**

- 過去1年間の世帯収支について、約1/4が<赤字>もD.I.値は改善(QT1)

図表Ⅱ-1 過去1年間の世帯収支の状況



過去1年間の世帯収支を<赤字>とする割合は約1/4 (24.8%)となっており、2025年(前年)4月調査(25.4%)とほぼ同水準であった。D.I.値については3.2と前年4月調査(1.2)から改善した。

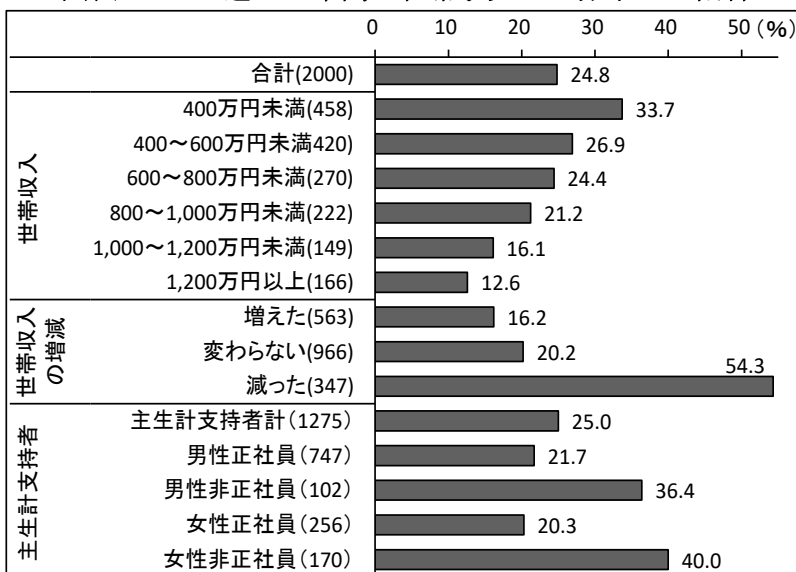
(注1) ()内は、回答者数(N)

(注2) 過去1年間の世帯収支が<赤字>=「かなり赤字」+「やや赤字」、<黒字>=「かなり黒字」+「やや黒字」(図表Ⅱ-2も同様)

(注3) 過去1年間の世帯収支状況D.I.= {「かなり黒字」×1+「やや黒字」×0.5+「収支トントン」×0+「やや赤字」×(-0.5)+「かなり赤字」×(-1)}÷回答数(「わからない」を除く)×100

- 主生計支持者では女性非正社員の<赤字>が増加(QT1、QR11)

図表Ⅱ-2 過去1年間の世帯収支が<赤字>の割合



過去1年間の世帯収支が<赤字>とする割合は、世帯年収が少ないほど多い傾向にあり、400万円未満の世帯では33.7%となった。また、世帯収入が<減った>世帯では半数以上の54.3%が<赤字>となった。

主生計支持者のうち、<赤字>とする女性非正社員の割合は40.0%と、前年4月調査(38.3%)から増加した。一方、男性非正社員は36.4%と、前年4月調査(37.8%)から減少した。男女ともに非正社員は正社員と比べて<赤字>の割合が高い。

(注1) ()内は、回答者数(N)

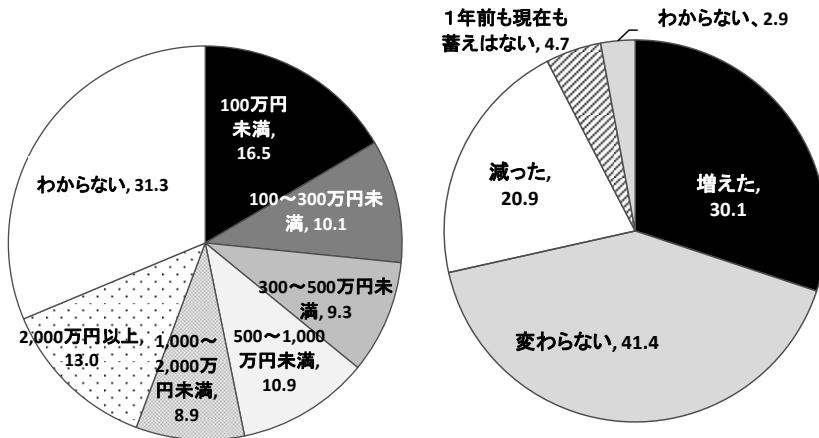
(注2) 世帯収入の増減について、<増えた>=「かなり増えた」+「やや増えた」、<減った>=「かなり減った」+「やや減った」

● 預貯金等が「減った」は 2025 年 4 月調査から減少、「増えた」は増加 (F13、QT2)

図表 II-3 世帯の預金等の金額と 1 年前と比較した増減

(1) 蓄え (預金や有価証券など) (%)
(回答者数 2000)

(2) 1 年前との比較 (%)
(回答者数 1375)



世帯が有する預金や有価証券など蓄えの合計について、100 万円未満の割合が 16.5%となっている。

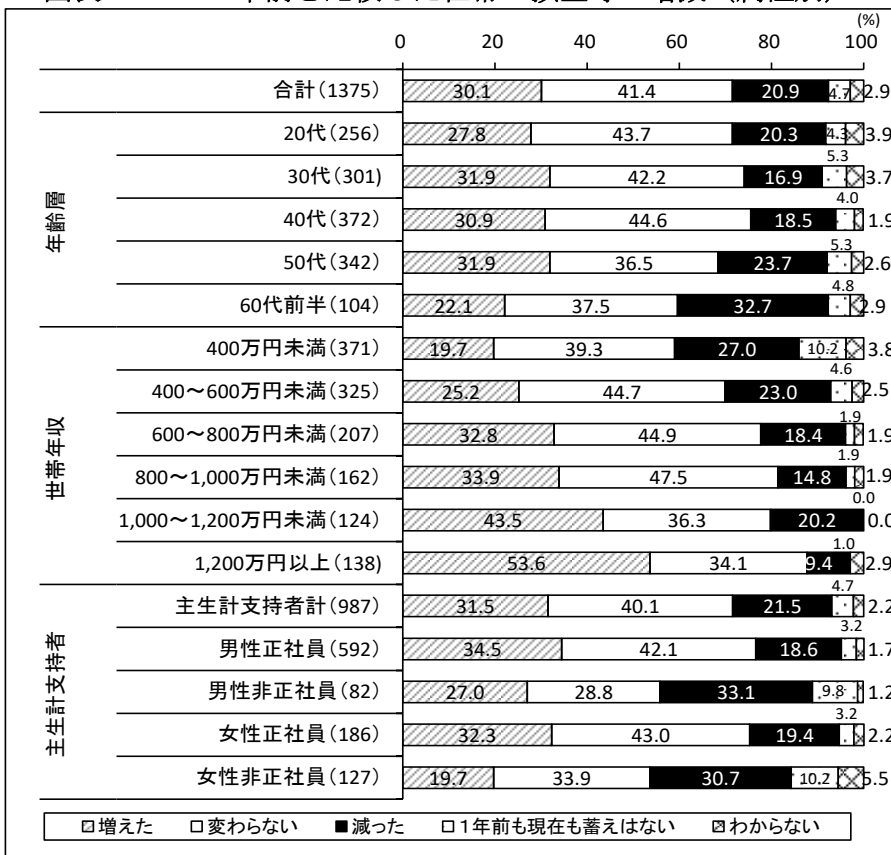
前年 4 月調査と比べた増減をみると、「減った」との回答は 20.9%と前年 4 月調査(24.7%)から減少し、「増えた」との回答は 30.1%と前年 4 月調査(27.6%)から増加している。

(注 1) 預金や有価証券など合計を世帯の蓄えとして尋ねている

(注 2) 預金や有価証券など蓄えの増減 (図表 II-3(2)) は、蓄えの現在額を把握している人が回答 (図表 II-4 も同様)

● 女性非正社員を除く主生計支持者の預金等が「増えた」は、2025 年 4 月調査と比較し増加 (QT2)

図表 II-4 1 年前と比較した世帯の預金等の増減 (属性別)



世帯年収が高いほど世帯の預金等が「増えた」とする割合が高い傾向が見られる。また、一部を除き世帯年収が低いほど「減った」とする割合が高い傾向が見られる。

主生計支持者については、女性非正社員を除き預金等が「増えた」とする割合は前年調査から増加した。女性非正社員の「増えた」は 19.7%となり、前年 4 月調査 (20.0%) からは微減となった。

(注 1) () 内は、回答者数 (N)

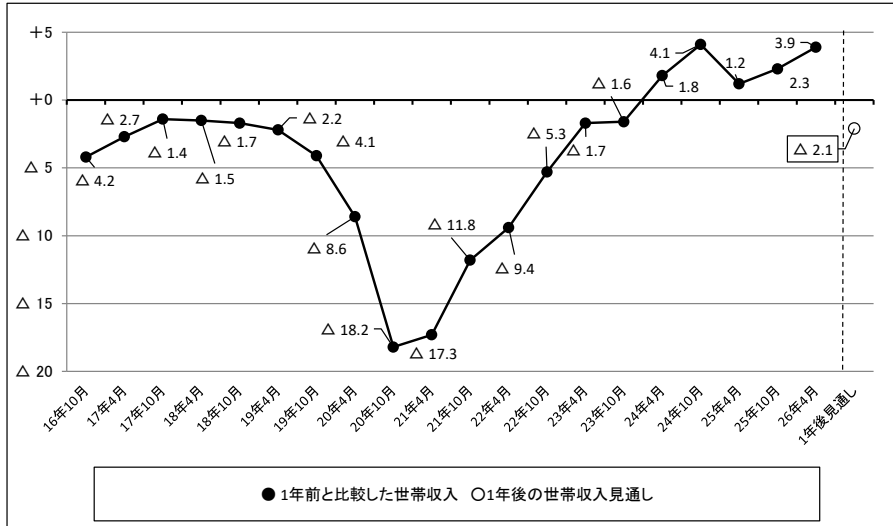
(注 2) 預金や有価証券など蓄えの増減は、蓄えの現在額を把握している人が回答

2. 世帯収入と家計消費

1年前と比べた世帯収入 D.I.値はプラスで推移 ～世帯収入の増加見込みは若年層ほど高くなる傾向

●世帯収入 D.I.値はプラスで推移、1年後見通しは依然マイナス(QR11、QR12)

図表Ⅱ-5 過去1年間と1年後の世帯収入増減 (D. I.)

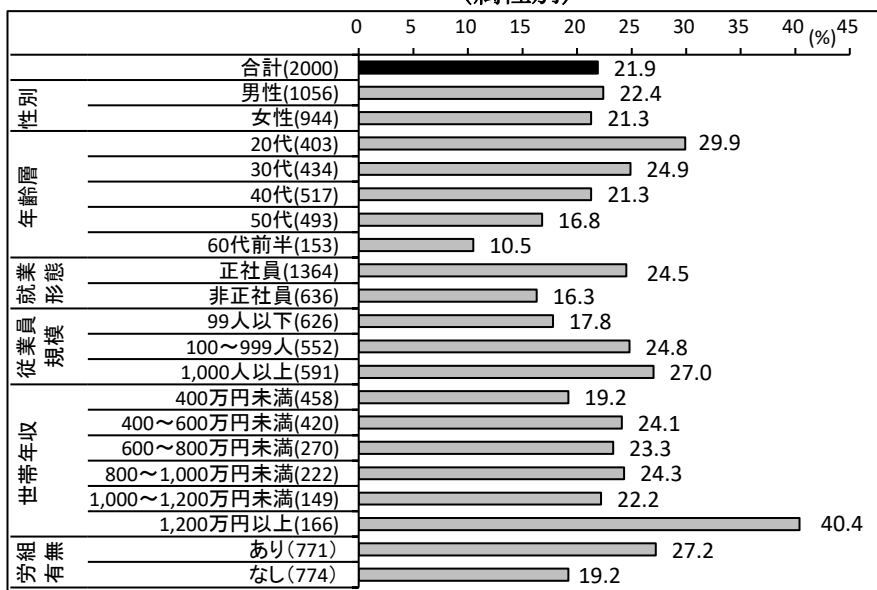


1年前と比較した世帯収入 D.I.値はプラス3.9と、2025年10月調査(プラス2.3)から上昇した。
1年後の見通し D.I.値はマイナス2.1と、2025年10月調査(マイナス1.7)から低下した。

(注) D. I. = {「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)+「かなり減った」×(-1)}÷回答数(「わからない」除く)×100

●世帯収入の増加見込みは若年層ほど高くなる傾向(QR12)

図表Ⅱ-6 1年後の世帯収入が<増える>見込みと回答した割合(属性別)



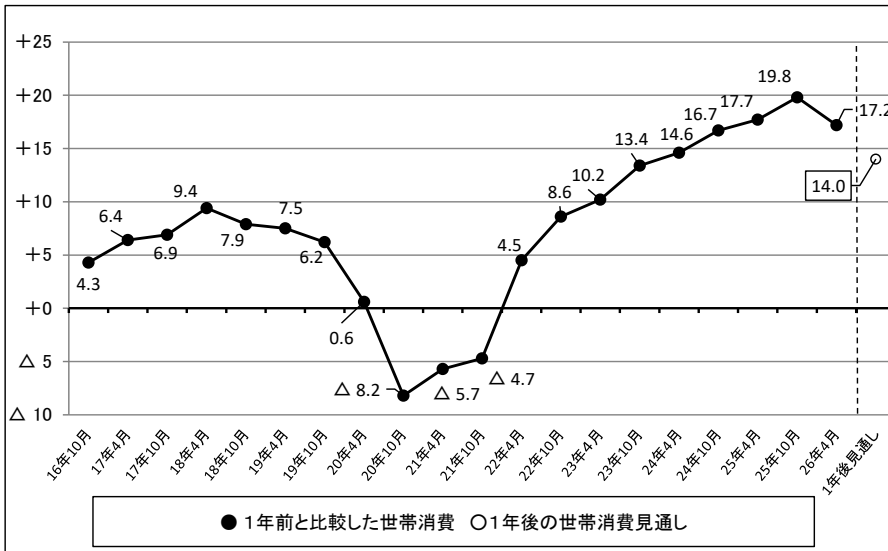
1年後の世帯収入が<増える>見込みの割合は21.9%と、2025年4月調査(22.8%)から低下した。
年代別にみると、20代で29.9%、30代で24.9%と高い一方、60代前半は10%台となっている。
従業員規模別では、1,000人以上で27.0%と最も高い。また、世帯年収別では、1,200万円以上で40.4%と高い。

(注1) ()内は、回答者数(N)

(注2) 1年後の世帯収入見通しについて、各属性内において<増える>(=「かなり増える」+「やや増える」と回答した人の割合を示した

●世帯消費 D.I.値、1年後見通しともに低下(QR13、QR14)

図表Ⅱ-7 過去1年間と1年後の世帯消費増減(D.I.)



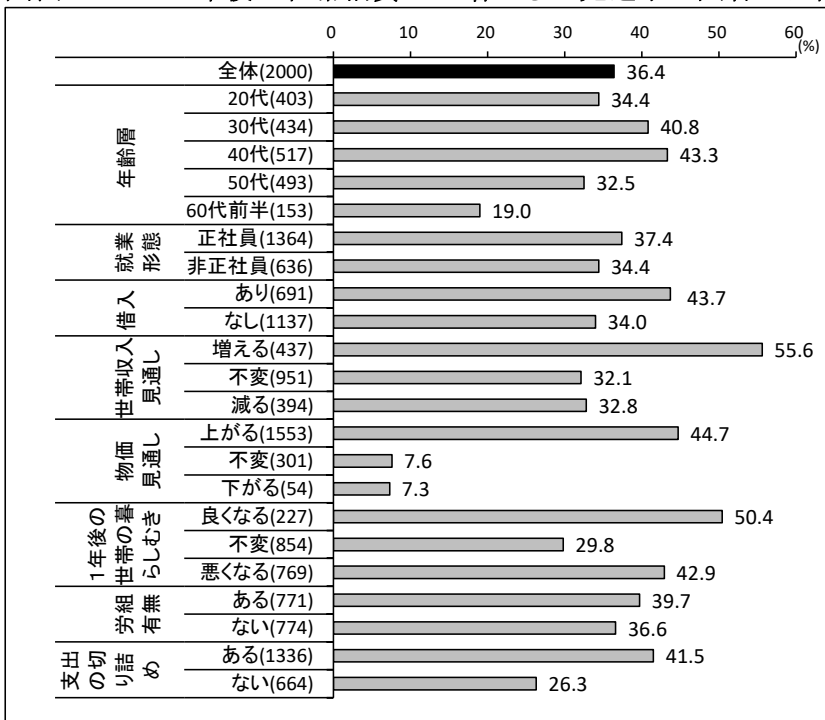
1年前と比較した世帯消費 D.I.値はプラス17.2と、2025年10月調査(プラス19.8)から低下した。

1年後の見通しD.I.値もプラス14.0と、2025年10月調査(プラス18.4)から低下した。

(注) D.I. = {「かなり増えた」×1 + 「やや増えた」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや減った」×(-0.5) + 「かなり減った」×(-1)} ÷ 回答数 (「わからない」除く) × 100

●1年後の世帯消費増加を見込む割合は30代・40代が4割台で高い(QR14、QR12、QR16、QR19、QT5)

図表Ⅱ-8 1年後の世帯消費が<増える>見込みと回答した割合(属性別)



1年後の世帯消費が<増える>見込みの割合は36.4%と、2025年4月調査(38.1%)から1.7%ポイント低下した。

世帯消費が<増える>見込みの割合が高いのは、世帯の暮らしむきが<良くなる>(50.4%)、世帯収入見通しが<増える>(55.6%)と回答した層で、5割以上を占める。

また、30代(40.8%)、40代(43.3%)、物価見通しが<上がる>(44.7%)、借入あり(43.7%)、支出の切り詰めがある(41.5%)などの層でも4割超と比較的高い。

(注1) ()内は、回答者数(N)

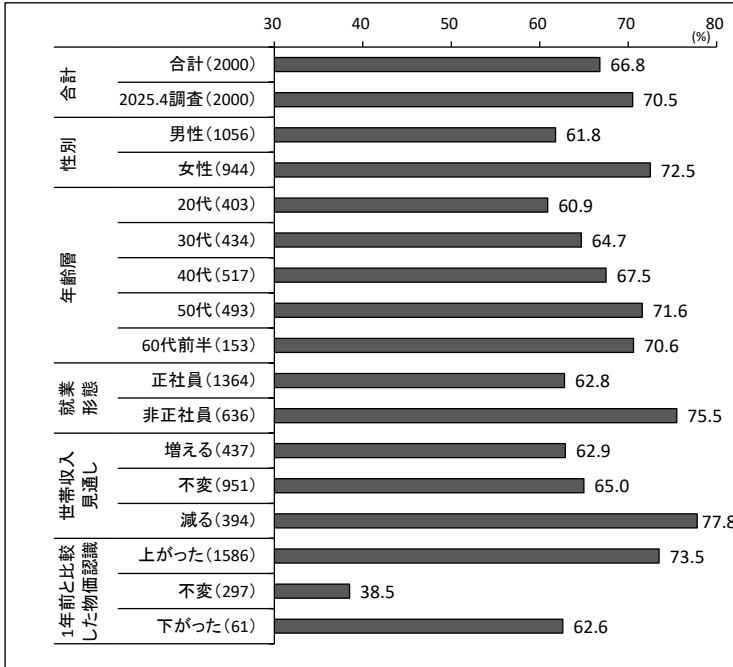
(注2) 1年後の世帯消費見通しについて、各属性内において<増える>(=「かなり増える」+「やや増える」と回答した人の割合を示した

(注3) 世帯収入見通しについて、<増える>=「かなり増える」+「やや増える」、<減る>=「やや減る」+「かなり減る」、物価見通しについて<上がる>=「かなり上がる」+「やや上がる」、<下がる>=「やや下がる」+「かなり下がる」、1年後の世帯の暮らしむきについて、<良くなる>=「かなり良くなる」+「やや良くなる」、<悪くなる>=「やや悪くなる」+「かなり悪くなる」

世帯収入減少を見込む層の8割弱が支出を切り詰め

- 世帯収入減少を見込む層の8割弱が何らかの費目で支出を切り詰め(QT5、QR12、QR15)

図表Ⅱ-9 世帯で何らかの費目で支出を切り詰めている割合(属性別)



この1年間で、世帯で何らかの費目で支出を切り詰めていると回答した割合は66.8%で、2025年4月調査(70.5%)から低下したが、1年後の世帯収入が<減る>見込みの層では77.8%と高い。その他、非正社員(75.5%)、物価が<上がった>と認識している層(73.5%)でも、支出を切り詰めている割合が高い。

(注1) ()内は、回答者数(N)

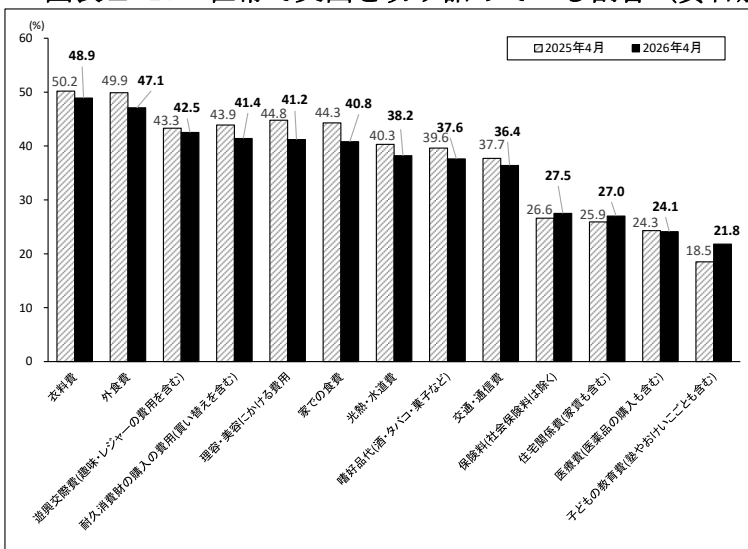
(注2) 13項目の費目(下グラフ参照)のうち、1つでも切り詰めていると回答した人の割合を示した

(注3) 世帯収入見通しについて、<増える>=「かなり増える」+「やや増える」、<減る>=「やや減る」+「かなり減る」

(注4) 1年前と比べた現在の物価認識について、<上がった>=「かなり上がった」+「やや上がった」、<下がった>=「やや下がった」+「かなり下がった」

- 多くの費目で切り詰め割合が低下しているが、子どもの教育費の切り詰め割合は上昇幅が比較的大きい(QT5)

図表Ⅱ-10 世帯で支出を切り詰めている割合(費目別)



世帯で支出を切り詰めている割合は、13費目中10費目で2025年4月調査を下回った。

なかでも、2025年4月調査からの低下幅が大きいのは、「理容・美容にかける費用」(マイナス3.6%ポイント)、「家での食費」(マイナス3.5%ポイント)であった。

一方、「子どもの教育費」を切り詰めている割合は上昇幅が比較的大きい(3.3%ポイント)。

(注1) 費目ごとに、「該当する支出はない」との回答を除いたうち「切り詰めている」と回答した割合を示した

(注2) 費目は、2026年4月調査で「切り詰めている」割合が高い順に並べている

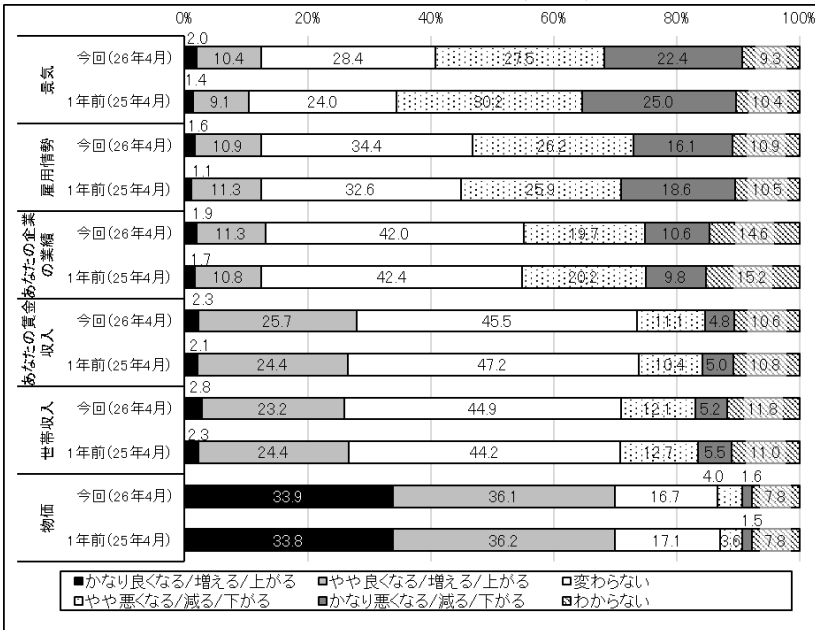
Ⅲ 中期見通しに関する意識

1. 中期的な経済等の状況の見通し

3年後の物価は<上がる>が7割と依然高水準

- 3年後の見込みについて、物価は<上がる>が7割と高水準が続く中、景気、企業業績、賃金収入の見込みは若干改善（QT6、QT7）

図表Ⅲ-1 現在と比べた3年後の経済の状況（20～54歳）

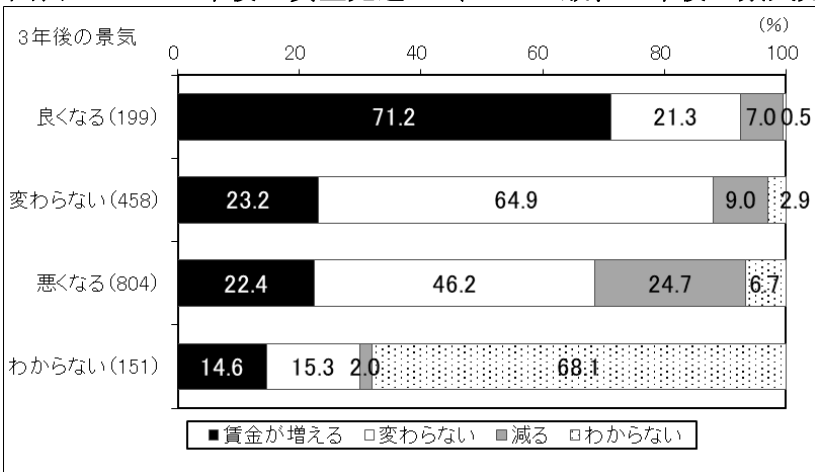


3年後の物価について、「かなり上がる」の割合は33.9%と2025年4月調査（33.8%）とほぼ同水準。
 賃金収入は<良くなる>の割合が前年より若干増加、世帯収入は前年とほぼ同水準。
 景気は<良くなる>の割合が増加し、<悪くなる>は減少した。企業業績、賃金は<良くなる>の割合が増加し、<悪くなる>はほぼ同水準。

(注1) <増える>=「かなり増える」+「やや増える」、<減る>=「かなり減る」+「やや減る」、<良くなる>=「かなり良くなる」+「やや良くなる」、<悪くなる>=「かなり悪くなる」+「やや悪くなる」、<上がる>=「かなり上がる」+「やや上がる」、<下がる>=「かなり下がる」+「やや下がる」
 (注2) 今回調査：N=1612 1年前：N=1598

- 3年後の景気が悪くなると予測する人の2割強が賃金減収を見込む（QT6、QT7）

図表Ⅲ-2 3年後の賃金見通し（20～54歳、3年後の景気見通し別）



3年後の景気について、現在より<良くなる>と回答した人のうち、71.2%が3年後の自身の賃金収入が現在より<増える>と回答した。
 一方、景気が<悪くなる>と回答した人では、24.7%が3年後の自身の賃金収入が現在より<減る>と回答した。なお、2025年4月調査よりも<減る>は増加し、<増える>が減少している。

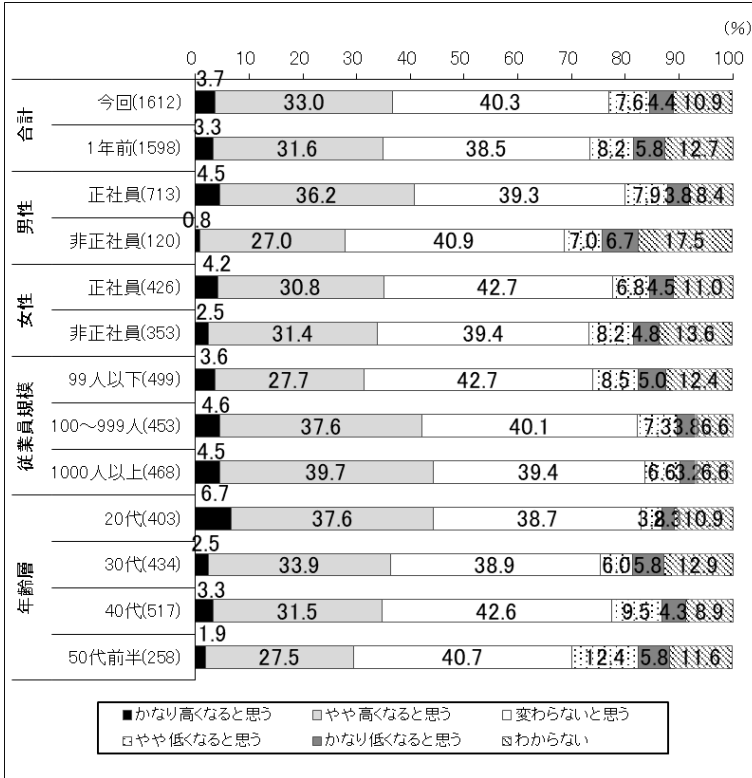
(注1) () 内は、回答者数(N)。回答者数合計は1612
 (注2) <増える>=「かなり増える」+「やや増える」、<減る>=「かなり減る」+「やや減る」、3年後の景気について、<良くなる>=「かなり良くなる」+「やや良くなる」、<悪くなる>=「やや悪くなる」+「かなり悪くなる」

2. 中期的な賃金に対する見方

自身の5年後の賃金が<高くなる>とする人は若干増加

●自身の5年後の賃金が<高くなる>と回答した人は若干増加(QT8)

図表Ⅲ-3 自身の5年後の賃金見通し(20~54歳、属性別)



自身の5年後の賃金が現在と比べて<高くなる>と回答した人は36.7%と、2025年4月調査(34.9%)から若干増加した。また、<低くなる>と回答した人は12.0%と、前年(14.0%)から減少した。

<高くなる>の割合は、男性、女性ともに非正社員で低い(27.8%、33.9%)。また、従業員規模99人以下(31.3%)でも低い。

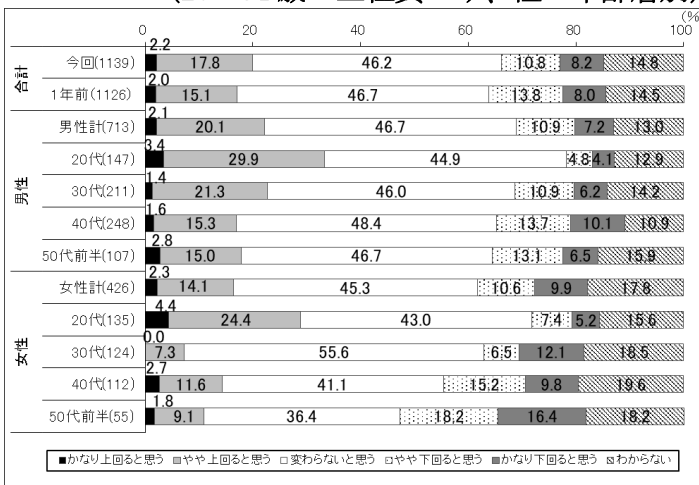
年齢層別では、年齢層が低くなるほど<高くなる>の割合が高くなり、20代は44.3%となっている。

(注1) ()内は、回答者数(N)

(注2) 5年後の賃金は現在と比べて<高くなる>=「かなり高くなると思う」+「やや高くなると思う」、<低くなる>=「やや低くなると思う」+「かなり低くなると思う」

●自身の5年後の賃金が5年先輩の現在の賃金を<上回る>とする正社員は増加(QT9)

図表Ⅲ-4 5年後、5年先輩の現在の賃金に追いつくと思うか(20~54歳・正社員のみ、性・年齢層別)



正社員のうち、自身の5年後の賃金が、5年先輩の現在の賃金を<上回る>と回答した人は20.0%と、2025年4月調査(17.1%)から増加した。

性・年齢層別にみると、男性50代前半を除いて、男性、女性ともに年齢層が高くなるほど、<下回る>の割合が高くなっている。

(注1) ()内は、回答者数(N)

(注2) 5年先輩の現在の賃金を<上回る>=「かなり上回ると思う」+「やや上回ると思う」、<下回る>=「やや下回ると思う」+「かなり下回ると思う」

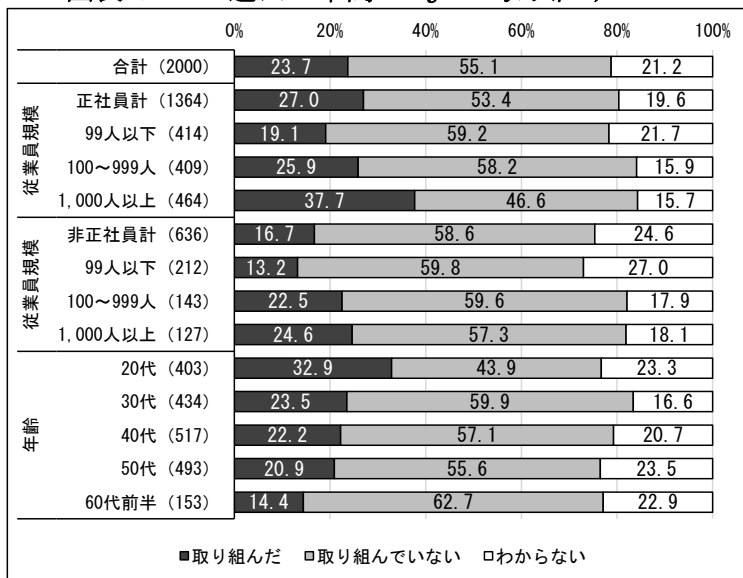
Ⅳ 職業能力開発・教育訓練に関する意識と実態

1. OJT、OFF-JT、自己啓発の実態と課題

OJT、OFF-JT、自己啓発の各取り組み割合はいずれも正社員が非正社員を大きく上回る

- 過去1年間でOJTに取り組んだ割合は23.7%(QT12(1))

図表Ⅳ-1 過去1年間のOJTの取り組み



(注1) OJTとは、例えば、同僚や上司のいる職場内訓練をさす

(注2) ()内は、回答者数(N)

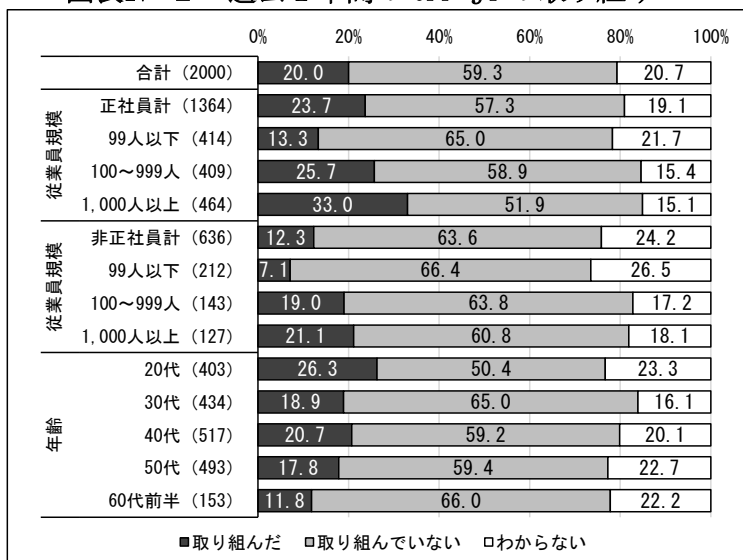
過去1年間でOJTに取り組んだと回答した割合は23.7%。就業形態別では、**正社員(27.0%)**が**非正社員(16.7%)**を10.3%ポイント上回っている。

正社員、非正社員ともに、従業員規模が大きくなるほど、OJTに取り組んだ割合は高くなる。**とくに、正社員で1,000人以上の層は37.7%と高い。**

年齢別にみると、OJTに取り組んだ割合は**20代で32.9%と最も高く、年齢が高くなるほど、その割合は低くなる。**

- 過去1年間でOFF-JTに取り組んだ割合は20%(QT12(2))

図表Ⅳ-2 過去1年間のOFF-JTの取り組み



(注1) OFF-JTとは、例えば、会社が費用を負担していたり、提供している教育訓練をさす

(注2) ()内は、回答者数(N)

過去1年間でOFF-JTに取り組んだ割合は20.0%。就業形態別では、**正社員(23.7%)**が**非正社員(12.3%)**を11.4%ポイント上回っている。

なかでも、**非正社員で従業員規模99人以下の層では、OFF-JTに取り組んだ割合が7.1%と低く、1割に満たない。**

年齢別では、OFF-JTに取り組んだ割合は**20代で26.3%と高く、60代前半で11.8%と低い。**

- 過去1年間で自己啓発に取り組んだ割合は、正社員が非正社員を14%ポイント上回る(QT12(3))

図表IV-3 過去1年間の自己啓発の取り組み

		0%	20%	40%	60%	80%	100%
従業員規模	合計 (2000)	20.5	59.7	19.8			
	正社員計 (1364)	25.0	56.5	18.5			
	99人以下 (414)	16.4	63.5	20.0			
	100~999人 (409)	28.4	55.7	15.9			
	1,000人以上 (464)	32.8	52.2	15.1			
従業員規模	非正社員計 (636)	10.8	66.6	22.6			
	99人以下 (212)	11.0	65.8	23.2			
	100~999人 (143)	15.8	67.0	17.2			
	1,000人以上 (127)	10.2	71.7	18.1			
年齢	20代 (403)	25.1	53.2	21.8			
	30代 (434)	22.1	61.1	16.8			
	40代 (517)	22.1	59.0	19.0			
	50代 (493)	15.8	62.1	22.1			
	60代前半 (153)	13.7	67.3	19.0			

■取り組んだ □取り組んでいない □わからない

(注1) 自己啓発とは、例えば、自分自身で費用を負担するものをさす
(注2) () 内は、回答者数 (N)

過去1年間で自己啓発に取り組んだ割合は20.5%。就業形態別では、正社員(25.0%)が非正社員(10.8%)を14.2%ポイント上回っている。

とりわけ、正社員層では、従業員規模が大きくなるほど、自己啓発に取り組んだ割合も高くなる。

年齢別にみると、自己啓発に取り組んだ割合は20代で25.1%と高く、60代前半で13.7%と低い。

OJT、OFF-JTの課題は「会社が全く行っていない」、自己啓発の課題は「仕事が忙しくて余裕がない」が最多

- OJTに取り組んだ層は「行き当たりばったりで実施」、OJTに取り組んでいない層は「会社が全く行っていない」が最大の課題(QT13、QT12(1))

図表IV-4 OJTの課題(複数回答)

		会社が、OJTの機会や支援等を、全く行っていないこと	OJTが行き当たりばったりで実施されていること	本来の業務とOJTの両立が難しいこと	会社が、OJTの機会や支援等を、正社員だけに提供していること	OJTの成果が社内で評価されないこと	OJTの内容が不十分であること	OJTの役に立たないこと	現在のOJTにより身につけた知識が現在の仕事に役に立たないこと	会社が、OJTの機会や支援等を、選抜した人だけに提供していること	OJTで新しく学ぶことがないこと	OJTにより身につけた知識が今後の仕事やキャリアの役に立たないこと	その他	特に問題はない
合計 (2000)		11.8	10.1	8.5	7.9	7.7	7.1	6.6	6.4	4.8	4.7	0.7	53.6	
正社員	OJTに取り組んだ(368)	8.4	19.8	15.5	14.9	15.5	11.4	11.1	13.9	6.0	7.1	0.5	33.7	
	OJTに取り組んでいない(729)	16.0	9.6	9.5	5.8	8.6	6.9	8.5	5.5	4.1	5.8	0.3	49.7	
非正社員	OJTに取り組んだ(106)	10.4	18.3	10.8	7.0	9.8	14.1	4.7	10.7	8.5	7.5	0.9	42.3	
	OJTに取り組んでいない(373)	15.8	6.2	5.4	12.3	3.0	5.6	3.5	5.5	7.2	3.5	1.7	51.8	

(単位:%)

(注1) 属性ごとに上位3位までを網掛け
(注2) () 内は、回答者数 (N)

OJTの課題について最も多いのは「会社が、OJTの機会や支援等を、全く行っていない」

(11.8%)、続いて「OJTが行き当たりばったりで実施されている」(10.1%)、「本来の業務とOJTの両立が難しい」(8.5%)の順となっている。

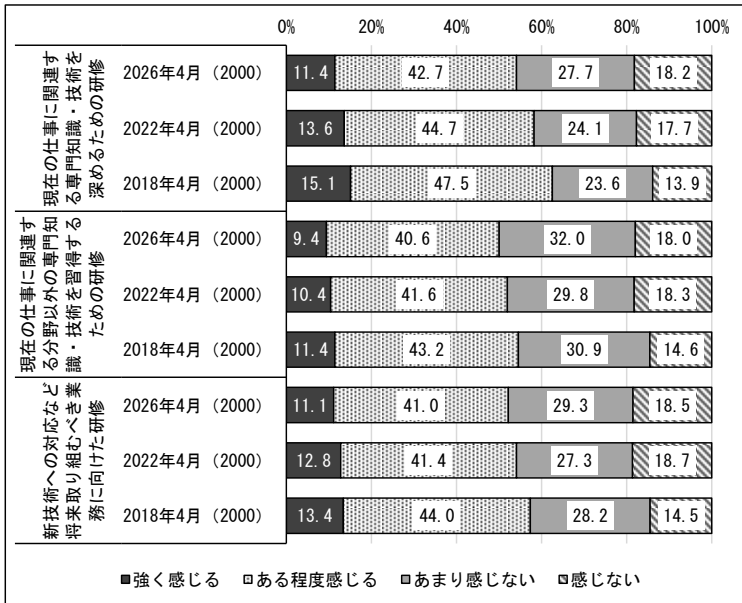
正社員、非正社員ともに、OJTに取り組んだ層では「OJTが行き当たりばったりで実施」、取り組んでいない層では「会社が全く行っていない」との回答が最も多い。

2. 職業能力開発の必要性と目的

職業能力開発の研修の必要性を<感じる>割合は低下傾向

- 仕事に関する専門知識・技術の研修について、半数以上が必要性を認識しているが、その割合は低下傾向にある(QT11)

図表IV-7 研修の必要性



仕事に関する専門知識・技術の研修について、半数以上が必要性を認識しているが、その割合は低下傾向にある。

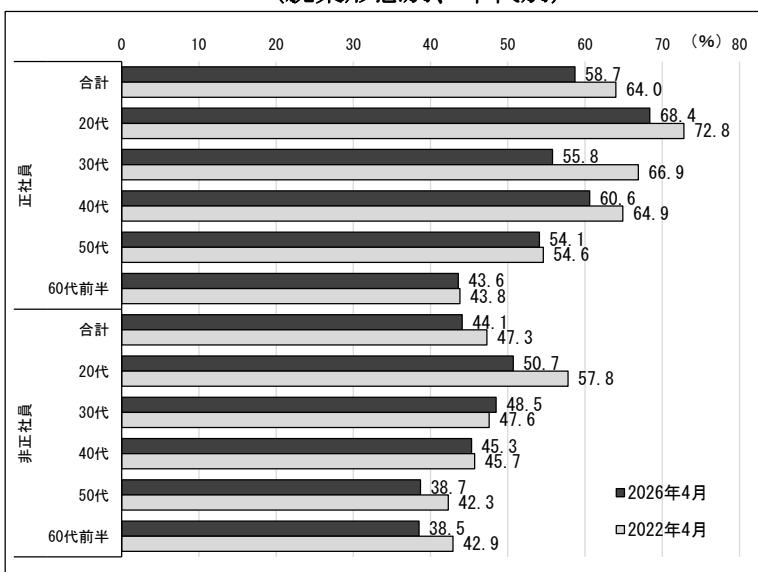
とくに「現在の仕事に関する専門知識・技術を深めるための研修」の必要性を<感じる>割合は、2018年4月が62.6%、2022年4月が58.3%、2026年4月が54.1%と、低下幅が最も大きい。

(注1) () 内は、回答者数 (N)

(注2) <感じる> = 「強く感じる」 + 「ある程度感じる」、<感じない> = 「あまり感じない」 + 「感じない」

- 「現在の仕事に関連する専門知識・技術を深めるための研修」の必要性を<感じる>割合は、30代正社員、20代非正社員で低下幅が大きい(QT11)

図表IV-8 「現在の仕事に関連する専門知識・技術を深めるための研修」の必要性を<感じる>割合 (就業形態別、年代別)



「現在の仕事に関連する専門知識・技術を深めるための研修」の必要性を<感じる>割合について、2022年4月調査と比べると、正社員ではすべての年代で低下した。とくに30代が55.8%と、低下幅(マイナス11.1%ポイント)が最も大きい。

一方、非正社員では30代を除く年代で低下した。とくに20代が50.7%と低下幅(マイナス7.1%ポイント)が大きい。

(注) <感じる> = 「強く感じる」 + 「ある程度感じる」

職業能力開発や自己啓発に取り組む目的や理由は「自分の仕事をよりよくこなすため」が最多

●職業能力開発や自己啓発に取り組む目的や理由として「自分の仕事をよりよくこなすため」、「キャリアアップなど、将来の自分のキャリアをよくするため」が多い(QT17、QR20(1))

図表IV-9 職業能力開発や自己啓発に取り組む目的や理由（就業形態別、年代別、仕事への働きがい別）

		自分の仕事をよりよくこなすため	昇進・昇格につながりそうだから	キャリアアップなど、将来の自分のキャリアをよくするため	配置転換に備えるため	失業に備えるため	転職に備えるため	起業に向けた準備のため	副業に向けた準備のため	指導役・教育係から勧められたから	定期的な面談（個別評価）があるから	組織再編や技術変化に対応するため	会社や法律で受講が義務付けられているため	興味のある事柄についての知識やスキルを増やすため	資格を得るため	その他	当てはまるものはない
合計(2000)		28.7	10.8	20.2	3.7	9.8	14.1	4.0	5.6	3.3	4.4	3.9	2.1	13.5	6.6	0.2	39.9
正社員	合計(1364)	28.7	13.3	22.4	4.3	9.5	13.9	4.7	6.1	3.9	5.6	4.9	2.1	12.0	6.6	0.0	37.3
	20代(282)	28.0	17.7	25.2	6.4	7.8	13.8	7.8	5.3	5.3	7.8	4.6	1.4	9.6	8.2	0.0	34.8
	30代(335)	28.1	17.3	24.5	3.3	7.8	16.7	3.6	6.9	4.2	6.6	3.6	0.9	9.6	6.6	0.0	37.9
	40代(360)	29.4	14.2	23.6	5.0	11.7	14.4	4.7	6.7	4.2	5.3	6.1	2.2	12.8	7.2	0.0	34.7
	50代(325)	28.3	6.8	18.8	3.1	11.1	11.4	3.7	6.2	2.8	4.0	5.2	3.4	15.1	5.2	0.0	40.0
	60代前半(62)	33.9	1.6	9.7	1.6	6.5	9.7	1.6	1.6	0.0	0.0	4.8	4.8	16.1	3.2	0.0	46.8
非正社員	合計(636)	28.5	5.4	15.4	2.4	10.3	14.6	2.4	4.5	1.9	1.9	1.6	1.9	16.7	6.5	0.6	45.4
	20代(121)	23.4	11.8	16.7	1.7	10.4	18.0	2.5	7.8	3.4	2.5	0.9	1.7	14.0	7.9	0.8	46.3
	30代(99)	27.3	7.1	18.2	3.0	13.1	13.1	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0	2.0	16.2	7.1	0.0	54.5
	40代(157)	32.5	5.1	15.9	3.8	10.2	18.5	4.5	4.5	1.9	3.2	1.9	2.5	17.2	5.7	0.0	40.8
	50代(168)	32.7	3.0	16.7	1.8	9.5	11.9	1.8	4.2	0.6	0.6	1.8	1.8	16.7	7.7	1.8	39.9
	60代前半(91)	22.0	0.0	7.7	1.1	8.8	9.9	1.1	3.3	2.2	0.0	1.1	1.1	19.8	3.3	0.0	52.7
働きがい	感じる(809)	40.8	14.5	26.0	4.4	9.3	13.2	4.6	5.6	4.3	4.8	4.9	1.5	18.0	5.9	0.0	27.4
	感じない(1013)	22.0	9.5	17.2	3.4	11.1	16.4	4.0	6.2	2.8	4.6	3.5	2.4	11.3	7.1	0.2	44.1

(注1) ()内は、回答者数(N)
 (注2) QR20(1)の「仕事に働きがいを感じている」について、<感じる>=「当てはまる」+「どちらかというと当てはまる」、<感じない>=「どちらかというと当てはまらない」+「当てはまらない」
 (注3) 属性ごとに上位3位までを網掛けした (注4) 複数回答可能なため、属性ごとの合計は100%にならない

就業形態別、年代別、および仕事への働きがい別の属性を通じ、**職業能力開発や自己啓発に取り組む目的や理由として「自分の仕事をよりよくこなすため」の割合が最も高い。**「キャリアアップなど、将来の自分のキャリアをよくするため」も高く、これに正社員では「転職に備えるため」、非正社員では「興味のある事柄についての知識やスキルを増やすため」が続く。

年齢別にみると、正社員の20代・30代では「昇進・昇格につながりそうだから」、40代では「転職に備えるため」、50代以降では「興味のある事柄についての知識やスキルを増やすため」の割合が比較的高い。非正社員では年代を問わず「転職に備えるため」「興味のある事柄についての知識やスキルを増やすため」の割合が比較的高い。

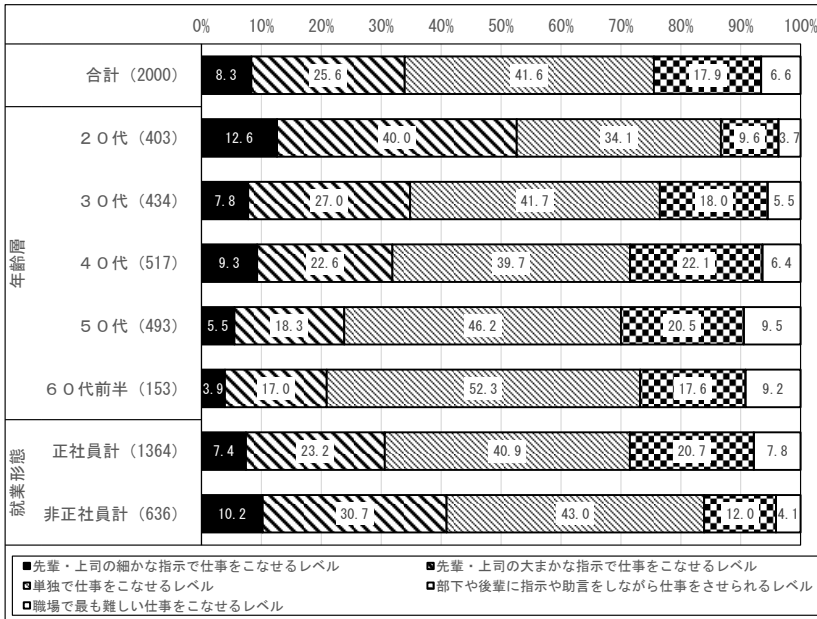
仕事に働きがいをく感じる>人は「自分の仕事をよりよくこなすため」に職業能力開発や自己啓発に取り組む意識が強く、反面、働きがいをく感じない>人は「転職に備えるため」の意識が強い。

3. スキル向上、キャリア見通しへの影響

教育訓練により将来のキャリア見通しがくある程度以上改善した割合は、若年層で高く、非正社員で低い

- 「職場で最も難しい仕事をこなせるレベル」にある非正社員の割合は約4%と低い (QT10)

図表IV-10 仕事に関する技術や知識の熟達度
(年齢層別、就業形態別)



「単独で仕事をこなせるレベル」が41.6%と最も多い。

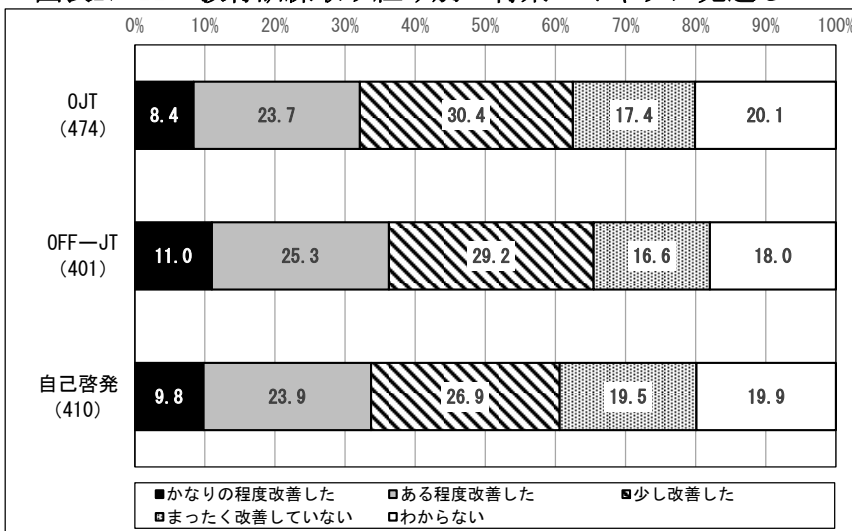
「職場で最も難しい仕事をこなせるレベル」は、非正社員で4.1%、正社員で7.8%となっている。非正社員は正社員に比べ3.7%ポイント低い。

また、「部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル」は、正社員で20.7%、非正社員で12.0%となっている。非正社員は正社員に比べて8.7%ポイント低い。

(注) () 内は、回答者数 (N)

- OFF-JT に取り組んだ層で将来のキャリア見通しがくある程度以上改善した割合が高い (QT18、QT12)

図表IV-11 教育訓練取り組み別の将来のキャリア見通し



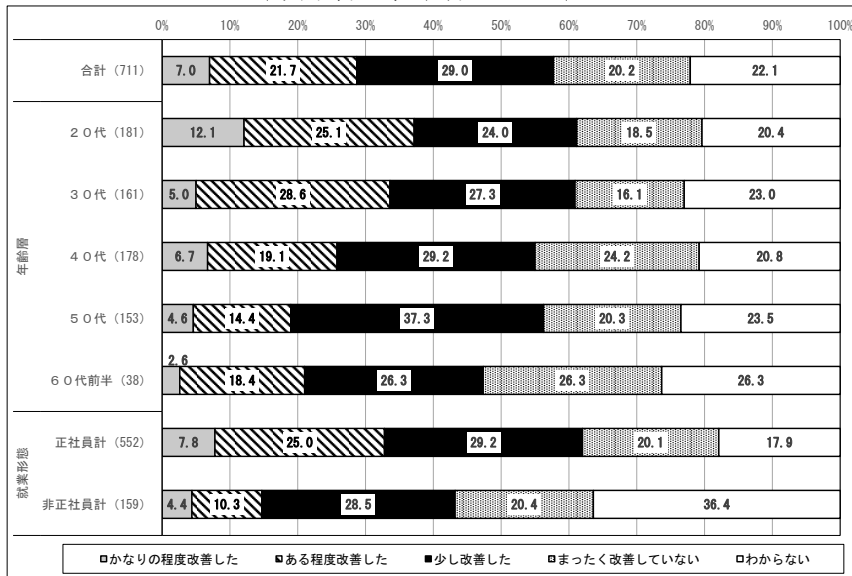
過去1年間に教育訓練に取り組んだ人のうち、3割以上が将来のキャリア見通しがくある程度以上改善したとしている。とくに、OFF-JT に取り組んだ人は36.3%と高くなっている。

一方で「まったく改善していない」が最も高いのは自己啓発で19.5%となっている。

(注1) () 内は、QT12 で OJT、OFF-JT、自己啓発に取り組んだと回答した人数
(注2) <ある程度以上改善> = 「かなりの程度改善した」 + 「ある程度改善した」

●教育訓練による将来のキャリア見通しの〈ある程度以上改善〉は若年層ほど高い (QT18)

図表IV-12 教育訓練による将来のキャリア見通し (年齢層別、就業形態別)



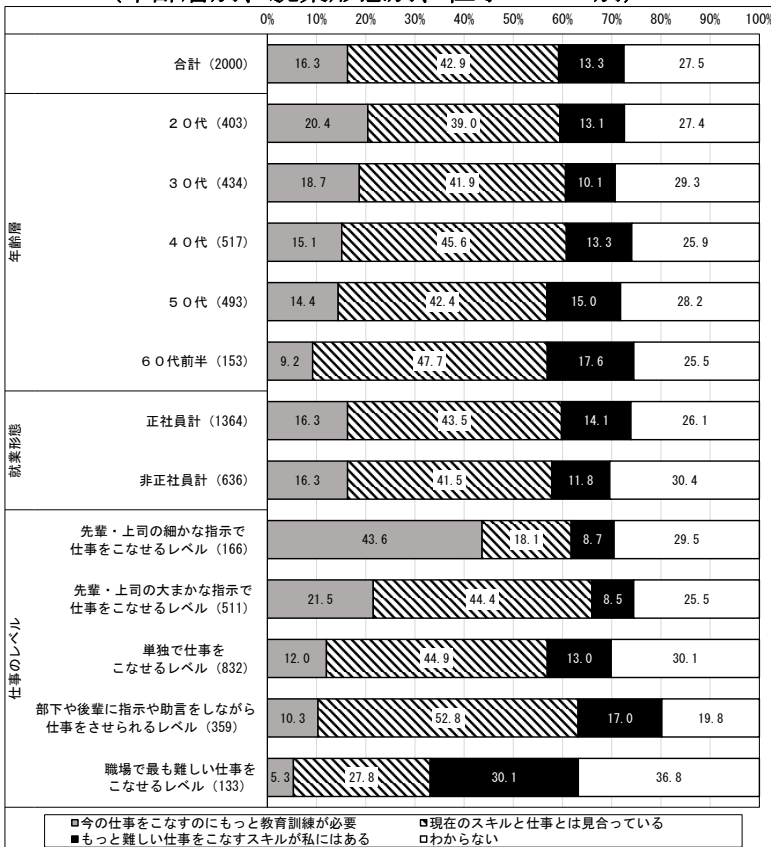
教育訓練による将来のキャリア見通しが〈ある程度以上改善〉した割合は28.7%で、年齢層別では20代で37.2%、30代で33.6%と若年層ほど高くなっている。

また、就業形態別では正社員で32.8%、非正社員で14.7%が〈ある程度以上改善〉しており、非正社員は正社員に比べ18.1%ポイント低い。

(注1) () 内は、QT12 で過去1年間にOJT、OFF-JT、自己啓発のいずれかに取り組んだと回答した人数
 (注2) 〈ある程度以上改善〉=「かなりの程度改善した」+「ある程度改善した」

●「今の仕事をこなすのにもっと教育訓練が必要」は、年齢層別で20代、仕事レベル別で「先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせるレベル」で高い (QT19)

図表IV-13 仕事とスキルの現状 (年齢層別、就業形態別、仕事レベル別)



「現在のスキルと仕事とは見合っている」は42.9%となっている。「今の仕事をこなすのにもっと教育訓練が必要」は16.3%で、年齢層別では20代で20.4%、30代で18.7%と若年層ほど高くなっている。

また、仕事のレベル別では「先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせるレベル」で43.6%、「先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせるレベル」で21.5%と高い。

「もっと難しい仕事をこなすスキルが私にはある」が最も高いのは、「職場で最も難しい仕事をこなせるレベル」で30.1%となっている。

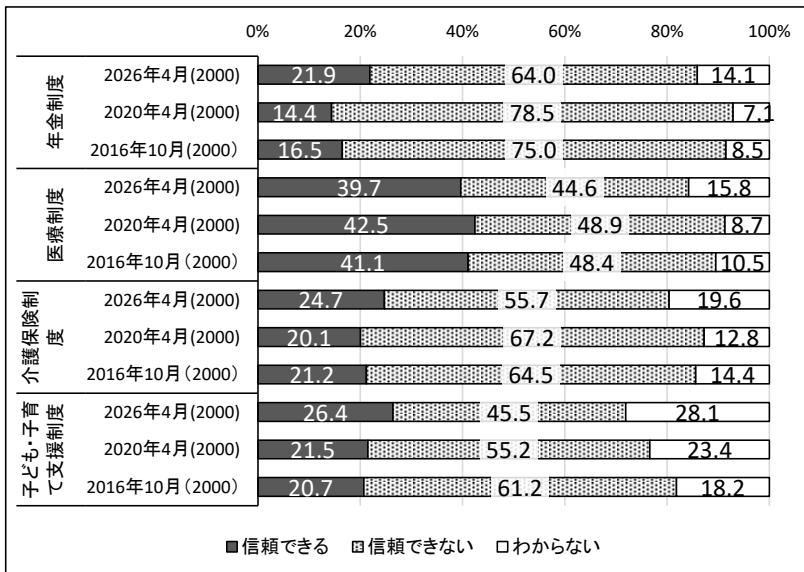
(注) () 内は、回答者数 (N)

V 社会保障制度への信頼度、給付と負担に関する意識

各制度で<信頼できない>が<信頼できる>を上回る

● <信頼できない>がすべての制度で減少 (QT20)

図表V-1 各社会保障制度への信頼度



現在の各社会保障制度への信頼度について、すべての制度で<信頼できない>割合が<信頼できる>を上回った。とくに、年金制度と介護保険制度について<信頼できない>割合が高かった。

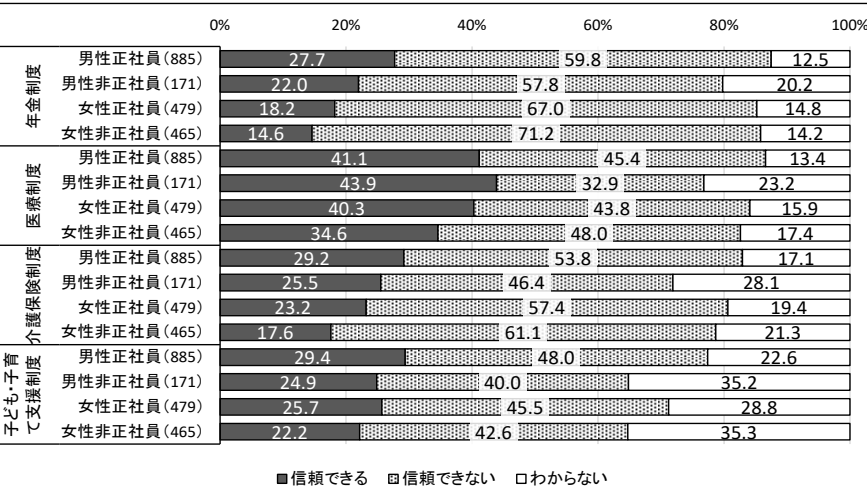
2020年4月調査（第39回調査）と比べると、すべての制度で<信頼できない>は減少し、年金制度、子ども・子育て支援制度、介護保険制度については<信頼できる>が7~5%ポイント程度増加している。

(注1) <信頼できる> = 「信頼できる」 + 「ある程度信頼できる」、<信頼できない> = 「あまり信頼できない」 + 「信頼できない」

(注2) () 内は、回答者数 (N)

● 正社員より非正社員の社会保障制度への信頼度は低い (QT20)

図表V-2 各社会保障制度への信頼度 (性別・就業形態別)



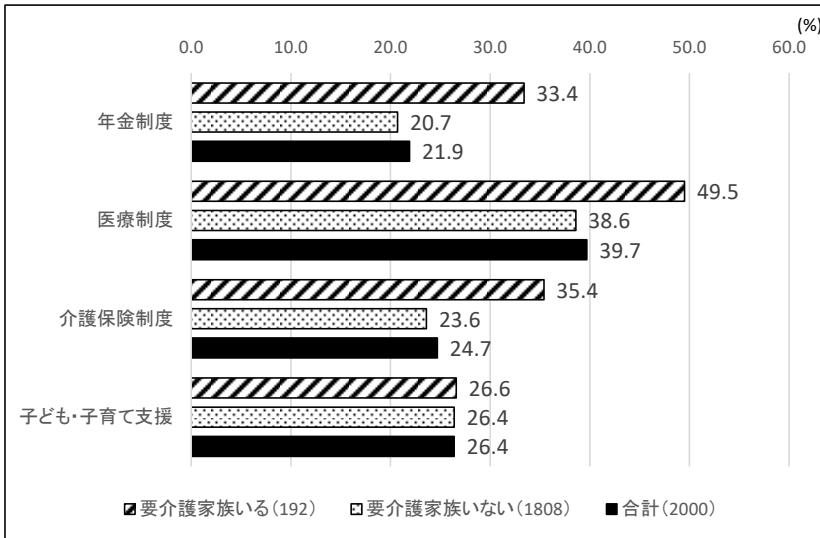
社会保障制度への信頼度について、性別及び就業形態別にみると、全体的に正社員より非正社員の方が<信頼できる>の割合が低いが、医療制度については男性で正社員より非正社員の方が高かった。女性では正社員より非正社員の方が<信頼できない>の割合が高いが、子ども・子育て支援制度については低かった。

(注1) <信頼できる> = 「信頼できる」 + 「ある程度信頼できる」、<信頼できない> = 「あまり信頼できない」 + 「信頼できない」

(注2) () 内は、回答者数 (N)

●要介護家族のいる人の社会保障制度への信頼度は高い(QT20、F18)

図表V-3 <信頼できる>社会保障制度
(要介護家族の有無別)



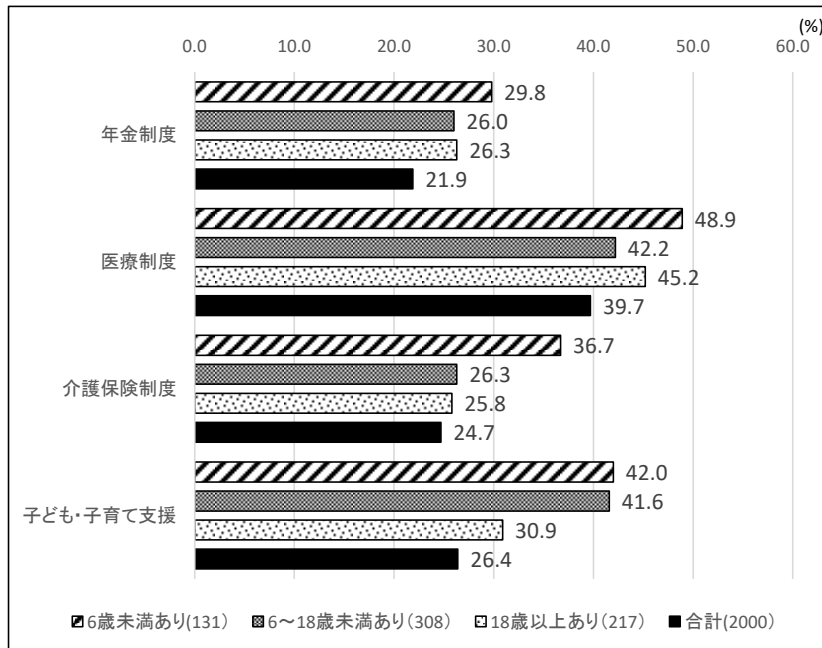
要介護家族のいる人が各社会保障制度について<信頼できる>とする割合は、介護保険制度だけでなく年金制度、医療制度についても、全体と比べそれぞれ10%ポイント程度高かった。なかでも年金制度の差が大きく、11.5%ポイント高かった。

(注1) <信頼できる>=「信頼できる」+「ある程度信頼できる」

(注2) ()内は、回答者数(N)

●子どものいる人の社会保障制度への信頼度は高い(QT20、F16、F17)

図表V-4 <信頼できる>社会保障制度(子どもの有無別)



子どものいる人が各社会保障制度について<信頼できる>とする割合は、すべての社会保障制度について、全体と比べそれぞれ高かった。

とくに末子年齢が低いほど各社会保障制度を<信頼できる>とする割合が高く、6歳未満ありでは子ども・子育て支援制度で15.6%ポイント、介護保険制度で12.0%ポイント、医療制度で9.2%ポイント、それぞれ高い。

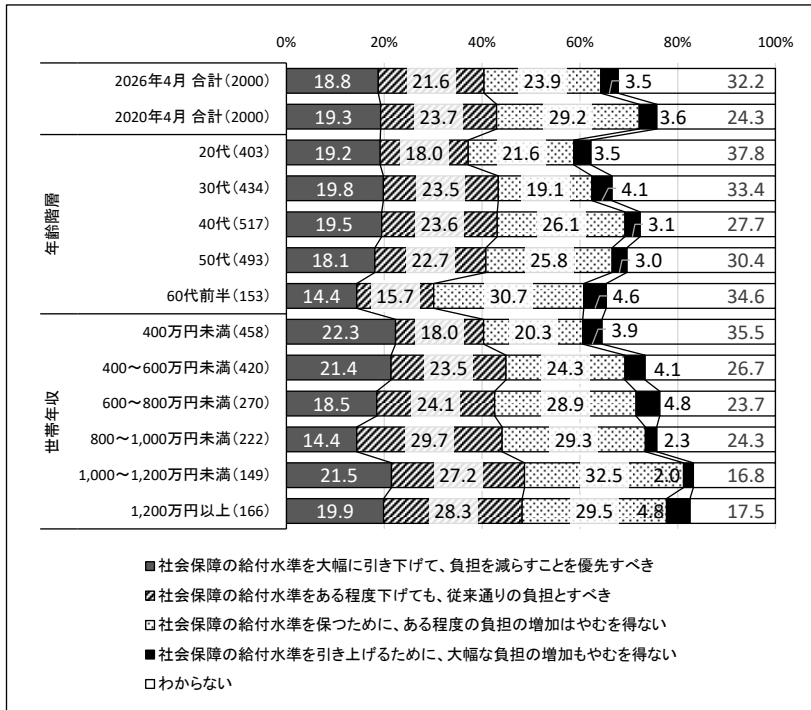
(注1) <信頼できる>=「信頼できる」+「ある程度信頼できる」

(注2) ()内は、回答者数(N)

給付水準維持のための負担増加を容認する人は約1/4

●給付水準引き下げを容認する人が約4割(QT21)

図表V-5 今後の社会保障の給付と負担のバランス



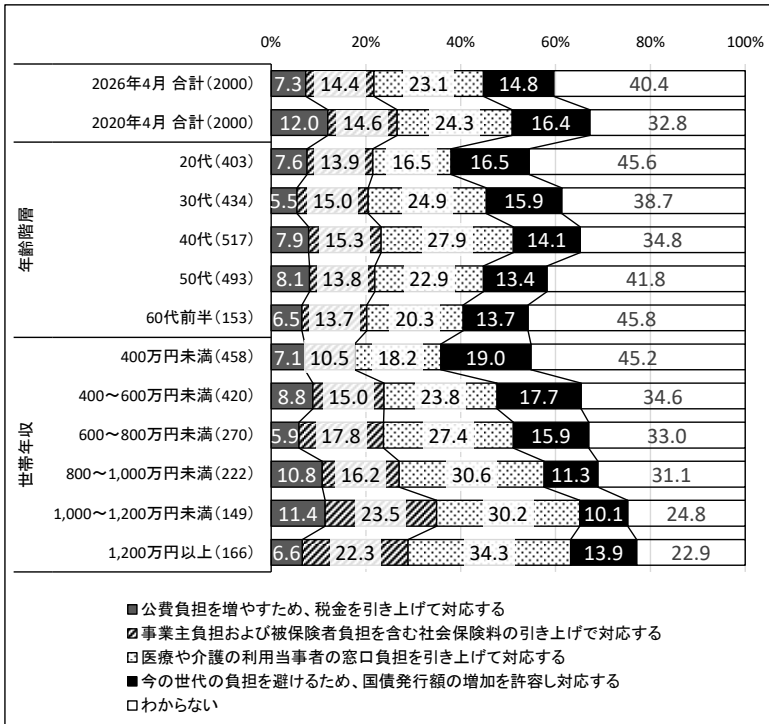
今後の社会保障の給付と負担のバランスについて、「わからない」が最多の32.2%で、ついで「給付水準を保つために、ある程度の負担の増加はやむを得ない」とする割合が23.9%、「給付水準をある程度下げても、従来通りの負担とすべき」が21.6%、「給付水準を大幅に引き下げて、負担を減らすことを優先すべき」が18.8%であった。

また、年齢が高くなるほど「ある程度の負担の増加はやむを得ない」とする割合が増加する傾向がみられる。

(注) () 内は、回答者数 (N)

●社会保障給付費の増加への対応策について、「わからない」が約4割(QT22)

図表V-6 今後の社会保障給付費の増加への対応策



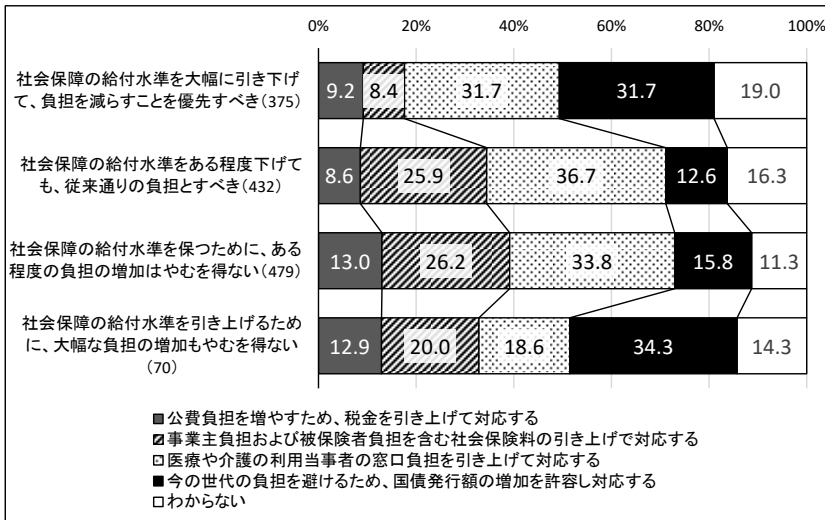
今後の社会保障給付費の増加への対応策について、「わからない」が最多(40.4%)で、ついで「利用当事者の窓口負担を引き上げ」が23.1%、「国債発行額の増加を許容」が14.8%、「社会保険料の引き上げ」が14.4%、「税金を引き上げ」が7.3%であった。

「窓口負担の引き上げ」の割合は、年齢階層別にみると、40代を中心に高く、世帯年収が高くなるほど高い。また、世帯年収1,200万円以上を除き年収が高いほど税・社会保険料負担の増加を許容する傾向がみられる。

(注) () 内は、回答者数 (N)

●大幅負担増加の容認派を除くすべての層で、窓口負担の引き上げで給付費増加への対応を考える人が3割超(QT22、QT21)

図表V-7 今後の社会保障給付費の増加への対応策
(今後の社会保障の給付と負担のバランス別)



(注) () 内は、回答者数 (N)

今後の社会保障の給付と負担のバランスについて、「大幅な負担の増加もやむを得ない」を除くすべての層で、社会保障給付費の増加への対応策として「利用当事者の窓口負担を引き上げ」の割合が3割超であった。

「国債発行額の増加を許容」の割合は、「大幅な負担の増加もやむを得ない」層と「負担を減らすことを優先」層で高く、それぞれ3割超であった。「社会保険料の引き上げ」の割合は「ある程度の負担の増加はやむを得ない」層(26.2%)、「従来通りの負担とすべき」層(25.9%)で高かった。

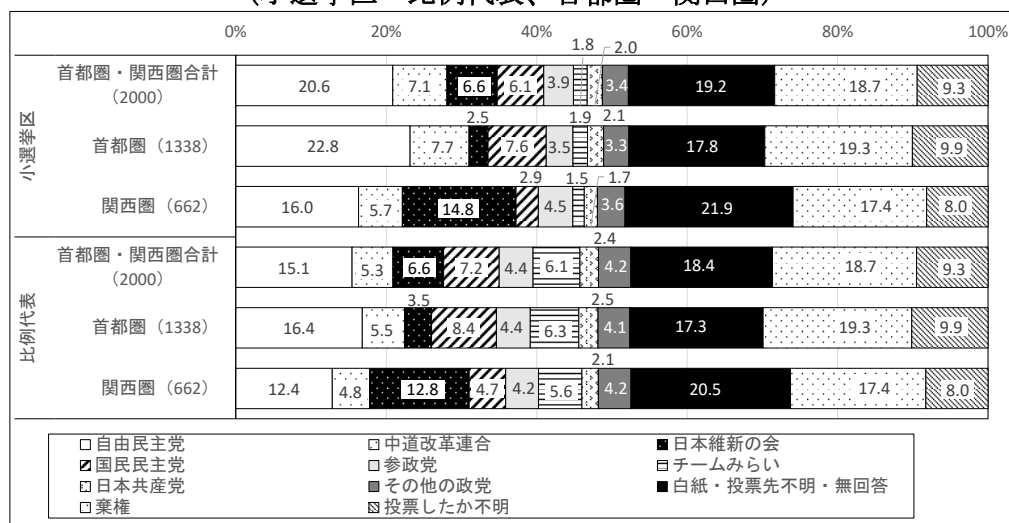
VI 2026年衆議院選挙における投票行動と支持政党

1. 2026年衆議院選挙における投票行動

小選挙区、比例代表とも自由民主党が最多

●小選挙区は中道改革連合、比例代表は国民民主党が続く(QT24、QT23)

図表VI-1 2026年衆議院選挙の投票行動
(小選挙区・比例代表、首都圏・関西圏)

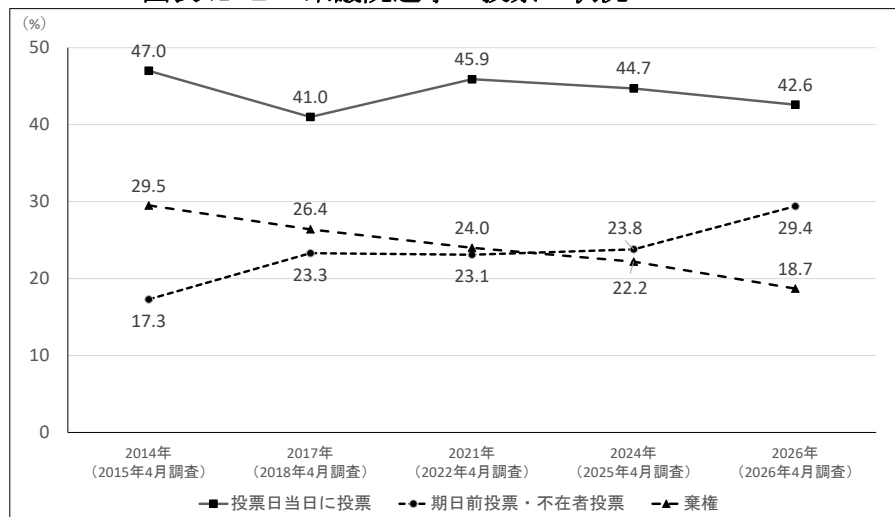


2026年2月に実施された衆議院選挙の投票行動をみると、**小選挙区、比例代表とも自由民主党が最も投票割合が高かった**(20.6%、15.1%)。小選挙区では中道改革連合(7.1%)、日本維新の会(6.6%)、比例代表では国民民主党(7.2%)、日本維新の会(6.6%)が続いた。

(注1) ()内は、回答者数(N)
 (注2) 「小選挙区」は小選挙区で投票した候補者が所属する政党をたずねたものであり、「比例代表」は比例代表で投票した政党、または候補者が所属する政党である
 (注3) 「その他の政党」は無所属を含む
 (注4) 図表中の「棄権」および「投票したか不明」については、小選挙区と比例代表を別にたずねたのではなく、一括でたずねた結果である(詳細はQT23の質問文を参照のこと)

●期日前投票が増加(QT23)

図表VI-2 衆議院選挙の投票の状況



2025年4月調査(前回の衆院選)と比較すると、期日前投票・不在者投票が増加(29.4%(5.6%ポイント増))し、投票した割合は3.5%ポイント増加した。

(注) 各回の調査には、「その他・わからない」の回答があるため、合計が100%にならない

●20代では「SNS」を情報源に投票している割合が最も高い(QT25、QT23)

図表VI-3 投票の際に重視した情報源 (3つまで回答)
(性、年齢層、労働組合加入別)

(単位：%)

	選挙公報	街頭演説	選挙特設サイト	ポスター・ビラ	政党・候補者サイト	SNS	新聞	テレビ・ラジオ	週刊誌・雑誌	家族・友人・知人	職場などの所属団体	その他	選挙に関する情報を得なかった	わからない	
全体(1441)	35.7	8.9	17.2	13.1	17.1	23.5	12.0	28.2	1.5	9.8	1.6	3.9	5.8	5.2	
年齢	20代(249)	24.1	9.6	19.8	17.0	18.7	35.1	5.8	22.6	2.8	10.4	1.2	1.8	5.2	7.0
	30代(314)	35.7	7.3	21.7	14.6	19.1	29.6	8.0	22.6	1.9	8.0	2.2	4.1	7.6	6.1
	40代(393)	40.5	10.9	16.0	13.7	18.1	18.8	11.7	30.5	1.3	9.4	1.8	3.8	4.1	3.8
	50代(360)	36.9	7.8	15.0	9.2	16.1	18.9	18.1	31.9	0.8	12.5	1.1	4.7	6.9	4.4
	60代前半(125)	40.8	8.0	11.2	11.2	8.8	12.8	18.4	35.2	0.0	7.2	1.6	5.6	4.8	6.4
性別	男性(788)	34.4	9.5	17.7	12.9	18.5	24.3	13.8	28.7	2.2	7.9	1.5	3.7	7.0	5.4
	女性(653)	37.4	8.1	16.7	13.5	15.5	22.5	10.0	27.6	0.6	12.3	1.7	4.1	4.4	5.1
労働組合への加入状況	労組加入(445)	32.7	11.1	17.3	15.6	16.4	25.7	12.7	28.1	2.5	6.5	2.5	2.1	4.7	4.7
	労組非加入(997)	37.1	7.9	17.2	12.0	17.4	22.5	11.7	28.2	1.0	11.3	1.2	4.7	6.3	5.5

投票の際に重視した情報源として、全体では「選挙公報」(35.7%)、「テレビ・ラジオ」(28.2%)の割合が高く、20代では「SNS」(35.1%)が最も高かった。2025年4月調査と比較すると、「ポスター・ビラ」が減少(16.3%→13.1%)し、「SNS」が増加(20.8%→23.5%)した。

(注1) ()内は、回答者数(N)

(注2) QT23で「投票日当日に投票した」「期日前投票・不在者投票をした」と回答した人について集計

2. 政党支持の状況

「支持政党はない」が約4割で最も高い

●政党支持では自由民主党がいずれの属性でも最も高い(QT28)

図表VI-4 政党支持の状況 (地域、性、年齢層、就業形態別)

(単位：%)

	自由民主党	日本維新の会	国民民主党	中道改革連合	立憲民主党	参政党	公明党	チームみらい	日本共産党	れいわ新選組	社会民主党	日本保守党	その他	支持政党はない	わからない	答えたくない	
首都圏・関西圏合計(2000)	13.8	5.0	5.1	1.8	0.9	3.7	1.0	3.1	1.7	1.4	0.3	1.4	0.2	39.1	6.1	15.3	
地域	首都圏(1338)	15.0	2.5	6.2	1.6	1.0	3.0	0.9	3.5	1.6	1.5	0.2	1.3	0.3	39.9	6.3	15.2
	関西圏(662)	11.5	10.2	2.9	2.4	0.8	5.0	1.4	2.3	1.7	1.2	0.4	1.5	0.2	37.5	5.6	15.5
性別	男性計(1056)	17.7	5.3	6.6	2.2	1.2	4.9	1.1	3.2	1.1	1.3	0.2	1.6	0.3	36.6	4.7	11.8
	女性計(944)	9.5	4.7	3.4	1.5	0.6	2.3	1.0	3.0	2.2	1.5	0.3	1.2	0.2	41.9	7.5	19.2
年齢	20代(403)	10.1	3.1	8.7	1.5	0.7	3.3	0.5	4.2	2.0	1.2	0.4	1.0	0.0	37.5	7.7	18.1
	30代(434)	14.5	4.4	6.0	1.6	0.9	3.5	0.7	2.5	0.7	0.9	0.5	0.9	0.5	38.2	6.2	18.0
	40代(517)	13.7	7.2	5.0	1.9	1.2	5.4	1.7	3.7	1.4	1.4	0.2	1.4	0.2	39.5	5.2	11.0
	50代(493)	15.2	4.3	3.0	1.6	0.6	2.8	1.0	2.8	2.2	1.8	0.0	1.8	0.4	40.6	6.1	15.6
就業形態	60代前半(153)	17.6	7.2	0.0	3.9	2.0	2.0	1.3	0.7	2.6	2.0	0.7	2.6	0.0	39.9	3.9	13.7
	正社員計(1364)	15.6	5.2	6.1	2.0	0.9	4.0	0.8	3.2	1.4	1.0	0.1	1.6	0.1	36.9	5.8	15.2
	非正社員計(636)	10.0	4.6	3.0	1.6	1.1	3.1	1.6	2.8	2.2	2.2	0.5	0.9	0.5	43.9	6.6	15.4

(注) ()内は、回答者数(N)

政党支持の状況について、全体では「支持政党はない」(39.1%)が最も高く、次いで「答えたくない」(15.3%)であった。支持政党としては、自由民主党が13.8%で最も高く、地域、性別、年齢、就業形態のいずれの属性でも最も高かった。